

Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut

Heri Hermansyah^a, Ricky Muhamad Zakaria^b, Rofik Sandra Herdian^c,
Cecep Ramdhani^d

^{a,b,d}Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut

^cRumah Sakit Mata Cicendo Kementerian Kesehatan

e-mail : ^ahermansyah80@garutkab.go.id, ^b24091724055@pasca.uniga.ac.id,

^crofikrscicendo@gmail.com, ^dcecep_ramdhani@garutkab.go.id,

Abstrak

Penelitian ini membahas implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi di Pemerintah Kabupaten Garut dengan fokus pada inovasi aplikasi SIKOPI-GARUT. Latar belakang penelitian ini adalah masih rendahnya nilai Indeks Profesionalitas ASN (kategori sedang) serta keterbatasan sistem manual dan e-Kinerja yang belum optimal mendukung penilaian kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus, dengan data primer diperoleh melalui wawancara dengan BKD, Bappeda, dan Inspektorat serta data sekunder dari LKIP, regulasi kinerja ASN, dan laporan evaluasi SAKIP. Analisis dilakukan dengan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña serta kerangka teori Edward III mengenai faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun implementasi kebijakan telah mendapat dukungan pimpinan daerah, hambatan utama masih berupa keterbatasan SDM, fragmentasi birokrasi, dan komunikasi kebijakan yang belum optimal. Namun, keberadaan SIKOPI-GARUT terbukti mempercepat proses penilaian, meningkatkan akurasi data, dan memperkuat akuntabilitas birokrasi. Simpulan penelitian menegaskan pentingnya penguatan kapasitas SDM, sosialisasi regulasi, dan optimalisasi integrasi SIKOPI-GARUT sebagai instrumen digital untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Kata Kunci: implementasi kebijakan; penilaian kinerja organisasi, kabupaten Garut.

Implementation of Organizational Performance Assessment Policy in the Government of Garut Regency

Abstract

This study discusses the implementation of organizational performance assessment policies in the Garut Regency Government with a focus on the innovation of the Garut Organizational Performance Information and Agency Assessment System application, abbreviated as SIKOPI-Garut. The research background lies in the relatively low Professionalism Index of Civil Servants (categorized as moderate) and the limitations of manual systems and the e-Kinerja application that have not fully supported organizational performance evaluation. This research employed a qualitative descriptive approach with a case study design, using primary data from interviews with the Regional Personnel and Training Agency, Regional Development Planning Agency, and Inspectorate, as well as secondary data from official performance reports, State Civil Apparatus performance management regulations, and Government Agency Accountability System evaluation documents. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña and Edward III's policy implementation framework, emphasizing communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The findings reveal that although the policy implementation received strong support from regional leaders, key challenges remain in human resources, bureaucratic fragmentation, and suboptimal policy

communication. Nevertheless, SIKOPI-GARUT has proven effective in accelerating assessment processes, improving data accuracy, and strengthening bureaucratic accountability. The study concludes that strengthening human resource capacity, regulatory dissemination, and optimizing the integration of SIKOPI-GARUT as a digital instrument are crucial to enhancing organizational performance and supporting accountable governance.

Keywords: Policy Implementation; Organizational Performance Appraisal, Garut Regency.

A. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi pemerintah merupakan salah satu faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Melalui reformasi birokrasi, pemerintah berupaya membangun birokrasi yang lebih efisien, akuntabel, dan responsif terhadap perubahan serta aspirasi masyarakat. Penilaian kinerja organisasi tidak hanya dimaksudkan untuk mengukur capaian target pembangunan, tetapi juga sebagai instrumen akuntabilitas publik yang menentukan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi. Ketika kinerja dinilai belum memadai, pemerintah sering kali menjadi sasaran kritik dan protes publik yang berimplikasi pada terganggunya stabilitas sosial dan pelayanan publik.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji implementasi penilaian kinerja di sektor publik. Menurut Dwiyanto menekankan pentingnya akuntabilitas dalam pelayanan publik sebagai fondasi *good governance* (Dwiyanto, 2018). Menurut Hasibuan, bahwa pengukuran kinerja sektor publik yang efektif harus mengintegrasikan berbagai dimensi (input, output, efisiensi, outcome), dengan penilaian mencerminkan akuntabilitas dan keterkaitan antara individu dan organisasi (Zahrona, 2025). Penelitian Anggita (2023) menemukan bahwa reformasi birokrasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah (A et al., n.d.). Sementara itu, studi Pratiwi & Hidayat (2022) menunjukkan bahwa kendala implementasi kebijakan kinerja ASN umumnya terkait dengan keterbatasan SDM, regulasi

teknis, dan sistem monitoring yang belum optimal. Dari kajian tersebut terlihat bahwa mayoritas penelitian masih berfokus pada dimensi kinerja individu ASN atau reformasi birokrasi secara umum, belum secara spesifik mengkaji mekanisme penilaian kinerja organisasi daerah melalui sistem informasi yang terintegrasi.

Penelitian mengenai pengukuran dan penilaian kinerja menunjukkan beragam pendekatan yang dapat digunakan. Misalnya, studi oleh Febrianti et al. (2023), Puspita et al. (2024), dan Salsabila et al. (2024) fokus pada kinerja keuangan menggunakan metode seperti model penilaian kinerja keuangan dan analisis *Time Series Indeks* pada konteks perusahaan swasta. Walaupun sektornya berbeda, fokus pada metrik kinerja, konsistensi pengukuran, dan keberhasilan pencapaian target menjadi benang merah yang relevan untuk dipertimbangkan dalam merumuskan kerangka penilaian kinerja pada organisasi publik. Lebih lanjut, pendekatan yang lebih komprehensif, seperti penggunaan *Balanced Scorecard* sebagai alternatif pengukuran kinerja, telah diimplementasikan pada BUMN (Nabila et al., 2024) dan dievaluasi penerapannya pada instansi pemerintah daerah, seperti Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat (Ruhayat et al., 2025). Hasil dari studi-studi ini menggarisbawahi pentingnya kerangka pengukuran kinerja yang multidimensional—tidak hanya aspek keuangan—untuk menilai kesuksesan organisasi secara holistik.

Selain itu, implementasi kebijakan dan administrasi publik juga menjadi fokus utama

dalam studi ini. Penelitian oleh Abubakar & Prasetya (2025) serta Maharani & Abubakar (2024) membahas implementasi *e-Government* dan inovasi kolaborasi program di tingkat desa, menyoroti peran inovasi dan teknologi dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan administrasi publik. Relevansi temuan ini adalah pada pemahaman mengenai mekanisme implementasi kebijakan di lingkungan pemerintah daerah, termasuk tantangan adopsi teknologi dan kolaborasi antarpihak. Dukungan kontekstual lainnya datang dari studi Susiawati et al. (2025) yang membahas penyederhanaan birokrasi, yaitu perubahan struktur organisasi dari struktural ke fungsional. Perubahan ini secara langsung akan mempengaruhi struktur dan proses penilaian kinerja individu dan organisasi. Sementara itu, dimensi lain dari implementasi yang bersifat non-teknis, seperti motivasi layanan publik (Tanjung dkk., 2023) dan etika (Sunardi & Pradesa, 2018), memberikan wawasan mengenai faktor manusia yang mendasari keberhasilan setiap sistem manajemen kinerja.

Secara spesifik, meskipun literatur menunjukkan berbagai model dan implementasi penilaian kinerja, serta konteks administrasi publik yang inovatif dan adaptif, belum ada penelitian yang secara eksplisit menguji implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi secara menyeluruh di lingkup Pemerintah Kabupaten Garut. Studi-studi yang ada cenderung berfokus pada aspek keuangan perusahaan, pendekatan *Balanced Scorecard* di dinas provinsi, atau inovasi kebijakan di tingkat desa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis secara mendalam bagaimana kebijakan penilaian kinerja diterapkan di Kabupaten Garut, mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan yang ditetapkan dengan praktik di lapangan, serta mengevaluasi efektivitasnya.

Implementasi e-Kinerja terbukti mampu meningkatkan akuntabilitas ASN serta mempercepat proses pelaporan kinerja di daerah, meskipun masih menghadapi kendala SDM dan infrastruktur. (Muhammad Farhan Rizki & Asima Yanti Sylviana Siahaan, 2023). Melalui pendekatan kualitatif, ditemukan problematika seperti target individu yang tidak fleksibel, kompleksitas prosedur, bias, kurangnya apresiasi, yang menyebabkan evaluasi menjadi tidak adil dan kurang reliabel. Studi ini sejalan dengan konteks Kabupaten Garut dan menjadi batu pijakan komparatif (Q.A. & Sujarwoto, 2017)

Efektivitas implementasi e-Kinerja di Kota Padang masih menghadapi tantangan pada aspek monitoring real-time, namun secara umum meningkatkan konsistensi pencapaian kinerja ASN. (Madhani et al., 2024). Penggunaan aplikasi e-Kinerja mendorong perubahan perilaku ASN dalam disiplin kerja serta memperbaiki kualitas laporan kinerja organisasi pemerintah daerah (Gae & Ardiansyah, 2025). Adapun Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Garut tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai IP ASN Kab. Garut Tahun 2024

Dimensi	Nilai	
	PNS	PPPK
Kualifikasi	20,94	20,00
Kompetensi	28,44	26,43
Kinerja	23,93	23,62
Disiplin	5,00	5,00
Total	78,39	74,66
	(Sedang)	(Sedang)

Sumber : Kantor Regional III Bandung, Badan Kepegawaian Negara, (Juli 2025).

Selain tantangan regulasi dan teknis implementasi, kinerja aparatur di Kabupaten Garut juga tercermin dari capaian Indeks Profesionalitas (IP) ASN tahun 2024. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kanreg III Bandung, nilai IP ASN

Kabupaten Garut untuk PNS adalah 78,39 (kategori sedang), sedangkan PPPK memperoleh nilai 74,66 (kategori sedang). Jika dilihat per dimensi, kualifikasi ASN PNS memperoleh skor 20,94 dan PPPK 20,00; kompetensi PNS 28,44 dan PPPK 26,43; kinerja PNS 23,93 dan PPPK 23,62; serta disiplin keduanya hanya mencapai 5,00.

Capaian ini menunjukkan bahwa profesionalitas ASN di Kabupaten Garut masih belum optimal, karena berada pada kategori sedang. Kondisi tersebut berimplikasi langsung terhadap kinerja organisasi, mengingat akumulasi capaian individu ASN menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi pemerintah. Dengan demikian, rendahnya indeks profesionalitas menjadi salah satu permasalahan mendasar yang menuntut adanya penguatan implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi. Melalui optimalisasi sistem informasi penilaian kinerja, diharapkan capaian kinerja ASN dapat meningkat, sehingga berdampak positif terhadap akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Garut.

Penelitian ini terdapat kebaruan pada aspek analisis implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi pemerintah daerah dengan mengambil kasus di Kabupaten Garut. Kebaruan terletak pada fokus terhadap penggunaan Sistem Informasi Kinerja Organisasi dan Penilaian Instansi-Garut (SIKOPI-GARUT) sebagai instrumen digitalisasi penilaian kinerja organisasi. Inovasi ini diharapkan dapat mempercepat proses penilaian, meningkatkan akurasi data, dan memperkuat akuntabilitas birokrasi, yang pada penelitian terdahulu belum banyak diulas.

Permasalahan penelitian yang diangkat adalah bagaimana implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut, kendala apa

yang dihadapi dalam prosesnya, dan sejauh mana pemanfaatan sistem informasi dapat menjadi solusi dalam penguatan kinerja birokrasi daerah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi di Kabupaten Garut, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta mengkaji kontribusi penggunaan SIKOPI-GARUT sebagai upaya optimalisasi kinerja organisasi pemerintah daerah.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena relevan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut. Seperti dijelaskan Creswell (2014), penelitian kualitatif efektif digunakan untuk menggali makna, proses, dan dinamika sosial yang tidak dapat sepenuhnya diukur melalui data kuantitatif. Sementara itu, studi kasus dipandang tepat karena penelitian difokuskan pada implementasi kebijakan di satu lokasi dengan unit analisis yang spesifik, yaitu mekanisme penilaian kinerja organisasi pada pemerintah daerah (Hollweck, 2015)

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan pejabat Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD), Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), dan Inspektorat Kabupaten Garut, serta perwakilan pegawai dari beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi pemerintah seperti Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kabupaten Garut tahun 2024, peraturan perundang-undangan terkait manajemen kinerja ASN (PP No. 30 Tahun 2019, Permenpan RB No. 6 Tahun

2022, dan SE Menpan RB No. 3 Tahun 2023), serta laporan evaluasi Reformasi Birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diterbitkan oleh Kementerian PANRB (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel, sementara penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola dan kecenderungan yang muncul dari hasil temuan lapangan. Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga diperoleh temuan yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

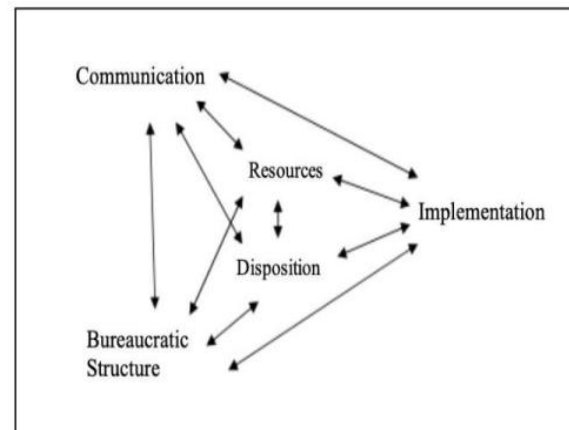
C. PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi di Kabupaten Garut dapat dianalisis melalui kerangka teori George C. Edwards III (1980) yang menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat faktor ini dapat digunakan untuk memahami dinamika penerapan kebijakan penilaian kinerja di daerah, khususnya dalam konteks penerapan *Sistem Informasi Kinerja Organisasi dan Penilaian Instansi-Garut* (SIKOPI-GARUT).

Analisis menggunakan pendekatan Teori Implementasi Edward III yang mengemukakan ada empat aspek yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yakni:

- Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan

agar Implementor kebijakan harus tahu apa yang mesti dilaksanakan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.



Gambar 1. Model Implementasi Kebijakan
Sumber : Edward III (1980).

- Sumber daya, dimana meskipun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakannya, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya dapat berwujud sumber daya manusia, sumber daya anggaran dan sarana prasarana
- Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan.
- Struktur Birokrasi, menjadi hal yang sangat penting dalam implementasi kebijakan, aspek struktur birokrasi ini mencakup mekanisme program yang sudah ditetapkan melalui standar yang dicantumkan dalam *guideline* program kebijakan.

Faktor Komunikasi

Implementasi kebijakan menuntut adanya penyampaian informasi yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami agar tidak menimbulkan multi tafsir di tingkat pelaksana. Pada konteks Kabupaten Garut, meskipun kebijakan pengelolaan kinerja ASN melalui PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 dan Surat Edaran MenPANRB Nomor 3 Tahun 2023 telah disosialisasikan, pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa perbedaan pemahaman antar organisasi perangkat daerah. Hal ini tercermin dari lamanya proses rekomendasi penilaian kinerja organisasi yang seharusnya dapat diselesaikan dalam tiga hari kerja, namun dalam praktiknya dapat memakan waktu hingga sepuluh hari kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan masih belum optimal sehingga berimplikasi pada efektivitas pelaksanaan penilaian kinerja organisasi, disertai adanya PermenPANRB Nomor 2 Tahun 2024 yang belum dilaksanakan sampai saat ini.

Faktor Ketersediaan Sumber Daya

Implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh kecukupan sumber daya manusia, anggaran, serta sarana dan prasarana yang tersedia. Pemerintah Kabupaten Garut menghadapi keterbatasan jumlah SDM penilai kinerja organisasi, yang berdampak pada keterlambatan proses penilaian. Selain itu, sistem aplikasi e-Kinerja yang disediakan BKN belum sepenuhnya memfasilitasi kebutuhan penilaian kinerja organisasi yang berdampak terhadap pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini mendorong Pemerintah Kabupaten Garut mengembangkan inovasi SIKOPI-GARUT sebagai sarana untuk menutupi keterbatasan tersebut, khususnya dalam penyediaan data yang lebih cepat, akurat, dan dapat diakses secara *real time*.

Faktor Disposisi

Komitmen dan kesungguhan pelaksana dalam menjalankan kebijakan sangat menentukan keberhasilan implementasi. Dalam hal ini, Bupati Garut menunjukkan disposisi yang positif dengan menginstruksikan percepatan implementasi kebijakan pengelolaan kinerja ASN serta memberikan dukungan terhadap pengembangan SIKOPI-GARUT. Namun demikian, di tingkat pelaksana teknis masih terdapat keterbatasan pemahaman dan resistensi terhadap sistem baru. Hal ini dapat dipahami mengingat kebijakan tersebut relatif baru dan membutuhkan penyesuaian baik dalam aspek teknis maupun perubahan pola kerja.

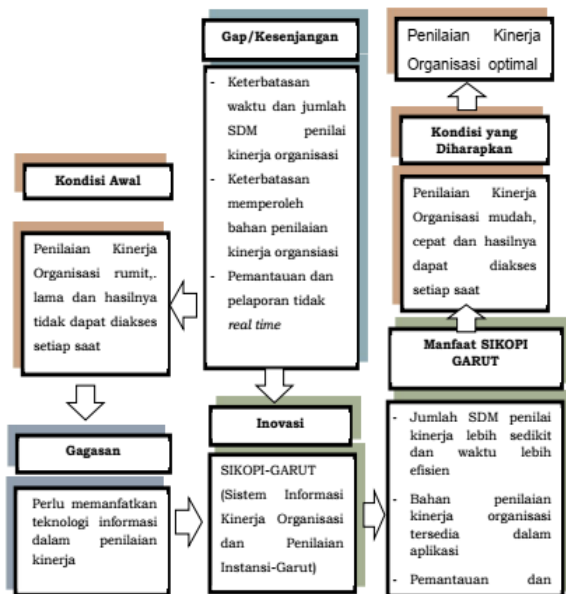
Faktor Struktur Birokrasi

Teori Edwards III menekankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh kejelasan struktur organisasi, prosedur, serta koordinasi antar lembaga. Penilaian kinerja organisasi di Kabupaten Garut melibatkan banyak aktor, mulai dari BKD, Bappeda, Inspektorat, hingga Bupati sebagai pengambil keputusan akhir. Fragmentasi kewenangan tersebut sering kali menimbulkan hambatan koordinasi, terutama karena belum adanya regulasi daerah yang secara khusus mengatur teknis penilaian kinerja organisasi. Kondisi ini membuat proses penilaian menjadi lebih lambat dan cenderung berbelit. Kehadiran SIKOPI-GARUT diharapkan dapat menyederhanakan prosedur, memperkuat koordinasi antar SKPD, dan memastikan bahwa hasil penilaian kinerja organisasi dapat diproses secara lebih cepat dan akuntabel.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 9.0

..... POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Tata Kelola Berdampak: Kolaborasi MultiStakeholder Untuk Kesejahteraan Dalam Pilar Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan



Gambar 2 Implementasi Penilaian Kinerja Organisasi melalui aplikasi SIKOPI Garut.
Sumber : SIKOPI Garut (2025).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi di Kabupaten Garut telah menunjukkan komitmen yang kuat dari pimpinan daerah dan adanya langkah inovatif melalui pengembangan sistem informasi. Namun, tantangan utama masih terletak pada aspek komunikasi kebijakan, keterbatasan sumber daya manusia, serta struktur birokrasi yang belum sepenuhnya mendukung efektivitas implementasi. Oleh karena itu, optimalisasi implementasi kebijakan tidak hanya membutuhkan inovasi teknologi, tetapi juga penguatan sosialisasi, peningkatan kapasitas SDM, serta penyusunan regulasi daerah yang lebih operasional untuk mendukung keberlanjutan sistem penilaian kinerja organisasi.

Implementasi penilaian kinerja organisasi di Kabupaten Garut juga memiliki ciri khas melalui pengembangan aplikasi SIKOPI-GARUT. Aplikasi ini menjadi inovasi lokal yang dikembangkan oleh BKD Garut untuk melengkapi aplikasi e-Kinerja milik BKN.

Perbedaan utamanya, SIKOPI-GARUT tidak hanya menilai kinerja individu ASN, tetapi juga menyediakan alur penilaian kinerja organisasi yang lebih komprehensif, dimulai dari penginputan data capaian SKPD, verifikasi oleh BKD, Bappeda, dan Inspektorat, hingga penetapan nilai akhir oleh Bupati.



Gambar 2 Aplikasi SIKOPI Garut
<https://sikopi-bkd.garutkab.go.id>
Sumber : SIKOPI Garut (2025).

Dalam praktiknya, alur penggunaan SIKOPI-GARUT meliputi: (1) SKPD melakukan input capaian indikator kinerja secara berkala; (2) data diverifikasi secara real-time oleh unit pengawasan dan perencanaan; (3) rekomendasi nilai kinerja organisasi disusun secara otomatis; dan (4) hasil akhir dapat diakses secara langsung oleh pimpinan daerah sebagai dasar pengambilan keputusan. SOP digital ini membuat proses penilaian lebih transparan, mengurangi keterlambatan, serta memangkas birokrasi manual yang sebelumnya membutuhkan waktu 7–10 hari menjadi hanya 2–3 hari.

Nilai tambah SIKOPI-GARUT terletak pada kemudahan akses, efektivitas waktu, akurasi data, dan transparansi hasil. Jika aplikasi e-Kinerja BKN masih terbatas pada penilaian individu ASN, maka SIKOPI-GARUT mampu mengintegrasikan data kinerja organisasi

dengan kinerja pegawai, sehingga lebih relevan untuk mendukung akuntabilitas SKPD. Dengan demikian, keberadaan aplikasi ini bukan sekadar pendukung teknis, tetapi juga menjadi instrumen strategis bagi Pemerintah Kabupaten Garut dalam membangun birokrasi yang lebih responsif dan berbasis data.

Lebih jauh, implementasi SIKOPI-GARUT juga memperlihatkan keselarasan dengan empat faktor implementasi Edwards III. Dari aspek komunikasi, aplikasi ini meminimalkan perbedaan tafsir karena SOP sudah terintegrasi dalam sistem digital. Dari aspek sumber daya, SIKOPI membantu mengatasi keterbatasan SDM penilai dengan otomasi proses verifikasi. Dari aspek disposisi, komitmen pimpinan daerah untuk mengadopsi SIKOPI menjadi dorongan penting bagi keberhasilan. Sedangkan dari aspek struktur birokrasi, aplikasi ini berfungsi sebagai instrumen integratif yang mengurangi fragmentasi kewenangan antar SKPD melalui mekanisme penilaian yang lebih terstandar.

Implementasi Permenpan RB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi menegaskan pentingnya integrasi penilaian kinerja individu dan organisasi secara transparan, terukur, dan berbasis digital. Dalam konteks ini, SIKOPI-GARUT hadir sebagai inovasi daerah yang mendukung implementasi regulasi tersebut dengan menyediakan sistem penilaian kinerja organisasi secara real-time, akurat, dan mudah diakses. Aplikasi ini tidak hanya mempercepat proses penilaian, tetapi juga memastikan keterkaitan capaian kinerja ASN dengan kinerja SKPD, sehingga selaras dengan semangat Permenpan 22/2024 untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Implementasi SIKOPI-GARUT tidak hanya mempercepat proses penilaian kinerja organisasi, tetapi juga secara langsung

berkontribusi terhadap peningkatan Indeks Profesionalitas (IP) ASN di Kabupaten Garut. Melalui sistem yang lebih transparan, terukur, dan real-time, capaian kinerja individu dapat lebih mudah dikaitkan dengan kinerja organisasi, sehingga mendorong ASN untuk meningkatkan kompetensi, disiplin, serta akuntabilitasnya. Dengan demikian, SIKOPI-GARUT menjadi instrumen strategis yang memperkuat budaya kerja berbasis kinerja dan pada akhirnya berperan dalam mengangkat nilai IP ASN yang sebelumnya masih berada pada kategori “sedang” menuju level yang lebih optimal.

Dengan demikian, SIKOPI-GARUT dapat diposisikan sebagai inovasi digital daerah yang memiliki keunggulan, karena tidak hanya menilai individu ASN tetapi juga mengoptimalkan penilaian kinerja organisasi secara menyeluruh, dan akurat.

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menemukan bahwa implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi di Kabupaten Garut telah menunjukkan adanya komitmen kuat dari pimpinan daerah dan langkah inovatif melalui pengembangan SIKOPI-GARUT. Namun, keberhasilan implementasi masih dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, yaitu komunikasi kebijakan yang belum sepenuhnya jelas, keterbatasan sumber daya manusia penilai, sikap pelaksana yang masih membutuhkan penguatan, serta struktur birokrasi yang cenderung fragmentaris. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh regulasi semata, tetapi juga oleh kesiapan aktor, mekanisme koordinasi, dan dukungan teknologi yang memadai. Dengan adanya inovasi sistem informasi, implementasi penilaian kinerja organisasi di Kabupaten Garut bergerak menuju tata kelola yang lebih akuntabel, efisien, dan responsif.

Untuk memperkuat implementasi ke depan, diperlukan penguatan sosialisasi dan komunikasi kebijakan agar dipahami secara seragam oleh seluruh SKPD, peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis yang berkesinambungan, serta penyusunan regulasi daerah yang lebih operasional untuk memperjelas mekanisme penilaian kinerja organisasi yang sesuai dengan Permenpan 22/2024. Selain itu, pengembangan *SIKOPI-GARUT* perlu terus dioptimalkan agar terintegrasi dengan aplikasi nasional dan mampu menyediakan data yang lebih cepat serta *real time*. Penelitian selanjutnya dapat memperluas fokus kajian dengan membandingkan implementasi kebijakan penilaian kinerja organisasi di daerah lain sehingga diperoleh gambaran komparatif mengenai praktik terbaik (*best practices*) dalam memperkuat akuntabilitas kinerja birokrasi daerah.

REFERENSI

- A, A. D., Aini, D. N., Si, S. S. M., & Susanto, D. H. (n.d.). *MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SITUBONDO*.
- Abubakar, R. R. T., Prasetya, D.D. (2025). Penerapan E-Government melalui Aplikasi Masagi Musrenbang di Desa Ciburial. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 28 (1), 25 – 42.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi*. UGM PRESS.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Febrianti, W. , Rahman, A., Rahmawati, A., & Taufik, N. I. (2023). Model Penilaian Kinerja Keuangan PT XYZ . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5596–5604. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2843>
- Gae, A. C. F., & Ardiansyah, A. (2025). Implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 5(3), 1081–1090. <https://doi.org/10.54082/jamsi.1895>
- Hinkin, T. R., Tracey, J. B., & Enz, C. A. (1997). Scale Construction: Developing Reliable and Valid Measurement Instruments. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 21(1), 100-120. <https://doi.org/10.1177/109634809702100108> (Original work published 1997)
- Hollweck, T. (2015). Robert K. Yin. (2014). Case Study Research Design and Methods (5th ed.). . *Canadian Journal of Program Evaluation*, 30(1), 108–110. <https://doi.org/10.3138/cjpe.30.1.108>
- Husin, P.A., Nugroho, A.B., Pradesa, H.A., Purba, C.O. (2025). Implementasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP) Pada PT Agronesia (Perseroda) Berdasarkan Triple Bottom Line. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7 (3), 1147-1158.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2022. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN. Jakarta.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2024. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi. Jakarta.
- Madhani, L., Zai, P. N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2024). Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) Dalam Menilai Kinerja. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(1), 121–130.
- Muhammad Farhan Rizki, & Asima Yanti Sylviana Siahaan. (2023). Implementasi Program Electronic Kinerja (E-Kinerja) Aparatur Sipil Negara (ASN) DI Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. *SAJJANA: Public Administration Review*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.32734/sajjana.v1i1.1>

3649

- Maharani, H.K., Abubakar, R. R. T. (2024). Pembangunan Desa Berkelanjutan: Inovasi Kolaborasi Program Masagi Bersih. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 8 (2), 131-144.
- Nabila, P., Sufianti, E., Nugroho, A.B., Harahap, A.S. (2024). Implementasi Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Di KBM Komersial Kayu Jawa Barat dan Banten Perhutani. *Cakrawala Repositori IMWI*, Vol. 7 No. 5, 1353-1364.
- Puspita, G.C., Taufik, N.I., Wijayanti, R., Kurniawan, I. (2024). Penilaian Kinerja Keuangan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Menggunakan Metode Time Series Indeks. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur (JEBDEKER)*, 5 (1), 32 – 42.
- Ruhyat, R.F., Pradesa, H.A., Novira, A., Wijayanti, R. (2025). Implementation of the Balanced Scorecard for Performance Evaluation at the West Java Provincial Plantation Service. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, Vol. 12, No. 1, 14 – 27. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v12i1.729>
- Q.A., D. T., & Sujarwoto. (2017). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 2(1), 58-67.
- Salsabila, G. S., Taufik, N.I., Rahman, A., Pradesa, H.A. (2024). Model Empiris Tentang Kinerja Keuangan Perusahaan Farmasi Studi Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur (JEBDEKER)*, 5 (1), 43 – 56.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. ISBN: 978-602-289-334-7.
- Sunardi, S., & Pradesa, H. A. (2018). An empirical evidence of ethical climate index in rural banks from Board of Directors Perspective. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 21(3), 373. <https://doi.org/10.14414/jebav.v21i3.1590>
- Susiawati, M., Nugraha, H., Priyantoro, A. (2025). Bureaucratic Simplification: Changes in Organizational Structure From Structural to Functional in the Central Java Provincial Government. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 9(1). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v9i1.16764>
- Tanjung, H., Salleh, N. S. N. M. ., & Pradesa, H. A. (2023). Mediating Role of Public Service Motivation in Enhancing the Effect of Spiritual Leadership on Felt Obligation and Affective Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 7(4), 864-875. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.49540>
- Zahrona. (2025). *Literatur Review : Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. 2(4), 220-224.