

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN PENGHARGAAN
MELALUI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Yauri Dwi Arviandi
NPP. 29.0708

*Asdaf Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : yauridwia@gmail.com

ABSTRACT

Research with the title: Implementation of Awarding through Civil Servant Performance Assessment at the Human Resources Staffing and Development Agency (BKPSDM) west Bandung Regency. Motivated by the non-implementation of the award in 2020 to 2021 due to reconfusing and budget relocation. This research aims to find out the Implementation of Awarding carried out by BKPSDM, then find out the obstacles and all efforts made to overcome obstacles that result in awarding not being implemented. In this research using a qualitative research approach with the theory used, namely the Theory of Implementation from Edward III. For collection techniques used by means of observation, interview, documentation and triangulation. As for analyzing data, the author uses data collection techniques, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results obtained after conducting research that the implementation of awarding through the assessment of civil servant performance in BKPSDM has been going quite well in the dimension of bureaucratic structure, but in the dimension of communication, resources and disposition did not go well. Due to reconfusing and budget relocation due to the handling of Covid-19 which caused this to happen, the budget given is still relatively small, there is still a gap between staff, and information about the awarding of this award is not fully known by civil servants. The effort made by BKPSDM is to re-prepare the budget for the coming year, then increase the budget given and increase the socialization and understanding of awarding so that there is no gap between employees and information about the award is known thoroughly. It is expected that with the efforts made to always be maximized so that the awarding of awards through civil servant performance assessments can be carried out consistently in the future.

Keywords : *Implementation, Awarding, Performance Assessment, Civil Servants*

ABSTRAK

Penelitian dengan judul : Implementasi Pemberian Penghargaan melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung Barat. Dilatarbelakangi dengan adanya tidak dilaksanakannya pemberian penghargaan pada tahun 2020 sampai tahun 2021 akibat dari refofusing dan relokasi anggaran. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Implementasi Pemberian Penghargaan yang dilakukan oleh BKPSDM, kemudian mengetahui hambatan dan segala upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang mengakibatkan pemberian penghargaan itu tidak dilaksanakan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan teori yang digunakan yaitu Teori Implementasi dari Edward III. Untuk teknik pengumpulan yang dipakai yaitu dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Sedangkan untuk menganalisis data, penulis memakai teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hasil yang didapatkan setelah melaksanakan penelitian bahwa implementasi pemberian penghargaan melalui penilaian kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM sudah berjalan dengan cukup baik dalam dimensi struktur birokrasi, namun dalam dimensi komunikasi, sumber daya dan disposisi berjalan kurang baik. dikarenakan adanya refofusing dan relokasi anggaran akibat penanganan *Covid-19* yang menyebabkan hal itu terjadi, kemudian anggaran yang diberikan masih terbilang kecil, masih adanya kesenjangan antar pegawai, dan informasi mengenai pemberian penghargaan ini belum sepenuhnya menyeluruh diketahui oleh pegawai negeri sipil. Upaya yang dilakukan oleh BKPSDM yakni dengan mempersiapkan kembali anggaran untuk tahun mendatang, kemudian meningkatkan anggaran yang diberikan serta meningkatkan sosialisasi dan pemahaman perihal pemberian penghargaan agar tidak terjadi kesenjangan antar pegawai dan informasi mengenai penghargaan diketahui secara menyeluruh. Diharapkan dengan upaya yang dilakukan agar senantiasa dimaksimalkan supaya pemberian penghargaan melalui penilaian kinerja pegawai negeri sipil bisa dilaksanakan secara konsisten kedepannya.

Kata Kunci : Implementasi, Pemberian Penghargaan, Penilaian Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil ialah pondasi penting dan berpengaruh sekali dalam keberlangsungan dan keberhasilan instansi pemerintah itu sendiri. Keberadaan pegawai negeri sipil merupakan unsur penting yang menggerakkan dalam usaha pencapaian serta keberhasilan instansi pemerintah (Elly Fatimah & Erna Irawati, 2017).

Pegawai Negeri Sipil ialah orang-orang yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang bawenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundangan-undang yang berlaku (Saksono, 2011). Abdi Negara dapat menggerakkan roda pemerintahan, karena salah satu sumber daya manusia sudah seharusnya dikembangkan, didayagunakan, dan selalu diapresiasi supaya lebih semangat dalam bekerja yang produktif dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Besar kecilnya penghargaan yang diserahkan kepada yang menerimanya disesuaikan dengan banyak hal, terkhusus diputuskan berdasarkan pencapaian yang dicapai. Selain itu, bentuk penghargaan diputuskan juga oleh wujud atau jenis pencapaian yang dicapai serta kepada siapa penghargaan itu diserahkan (Indah et al., 2019).

Pengelolaan dan pendayagunaan pegawai, menjaga dan membentuk kualitas sebuah instansi pemerintah, dan berpengaruhnya kualitas sumber daya manusia berperan sekali untuk memantik semangat pegawai (Alwi et al., 2016). Instansi pemerintah harus mencapai beberapa

komponen sumber daya manusia yang benar, salah satunya yaitu penghargaan (Suhartini et al., 2018).

Suatu penghargaan yang diberikan merupakan wujud dari apresiasi dan rasa menghargai atas usaha yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah (Irna Trilestari et al., 2017). Dengan hal itu, pegawai negeri sipil pun merasa terakui dan merasa memiliki, karena usaha yang dikeluarkan sangat bermanfaat untuk kemajuan suatu instansi pemerintah, dimana pegawai negeri sipil itu bekerja. Hal ini penting dilakukan, karena cikal bakal motivasi untuk seseorang dalam menunjukkan karya dan dapat memacu lingkungannya dalam berprestasi (Wambrauw, 2018).

Penghargaan ialah bagian dari elemen dalam administrasi kepegawaian pegawai negeri sipil, terbukti dalam implementasinya berhubungan erat dengan pemeliharaan pegawai negeri sipil (Schiman, 2021). Setiap pegawai negeri sipil selalu menginginkan pemberian penghargaan yang bersifat nyata. Bukan hanya sekadar pujian biasa, karena pegawai negeri sipil mengharapkan sesuatu yang bisa didapatkan manfaatnya, semisal pemberian penghargaan dalam masa depan yang lebih baik (Khairunnisa, 2021).

Data Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil tahun 2020 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat yang merupakan bagian dari salah satu proses Penilaian Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pada setiap organisasi perangkat daerah memiliki nilai sasaran kinerja pegawai sangat baik merupakan salah satu bentuk layak untuk diberikan penghargaan atas apa yang telah dilakukan dalam rangka mengapresiasi atas kinerja yang telah hendak dicapai untuk kemajuan suatu instansi pemerintah. Dalam melakukan penilaian berdasarkan sasaran kinerja pegawai, instansi pemerintah dengan memperhatikan objektivitas, terukur, aktual, transparan dan partisipan (Karmilasari & Pahlevi, 2021).

Pegawai Negeri Sipil Teladan di Kabupaten Bandung Barat dari tahun ke tahun pemberian penghargaan menunjukkan suatu penurunan, bahkan ditahun sekarang sudah tidak lagi diadakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai negeri sipil Kepala Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

Penghargaan pegawai negeri sipil berprestasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat terakhir di tahun 2019. Karena pemberian penghargaan ini sebagai stimulus yang tepat bisa berdampak suasana kondusif atau menyebabkan produktivitas kerja yang lebih baik (Busro M, 2018:317). Uraian di atas merupakan dasar dari suatu permasalahan terjadi, dimana penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul skripsi tentang “Implementasi Pemberian Penghargaan Melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang diambil

Ada beberapa permasalahan yang terjadi mulai dari pelaksanaan pemberian penghargaan melalui penilaian kinerja pegawai negeri sipil terakhir dilaksanakan pada tahun 2019, tahun 2020 dan 2021 tidak dilaksanakan kembali. Kemudian, ditambahkan dengan adanya Data Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil tahun 2020 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat yang merupakan bagian dari salah satu proses Penilaian Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pada setiap organisasi perangkat daerah memiliki nilai sasaran kinerja pegawai sangat baik merupakan salah satu bentuk layak untuk diberikan penghargaan atas apa yang telah dilakukan dalam rangka mengapresiasi atas kinerja yang telah hendak dicapai untuk kemajuan suatu instansi pemerintah. Dalam melakukan penilaian berdasarkan sasaran kinerja pegawai, instansi pemerintah dengan memperhatikan objektivitas, terukur, aktual, transparan dan partisipan (Karmilasari & Pahlevi, 2021).

Fenomena di atas, terdapat fakta yang berlainan dengan yang seharusnya terjadi. Fakta menyebutkan bahwa pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil tidak secara konsisten diimplementasikan. Padahal dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat yang mengatur tentang Penghargaan Daerah, kemudian dilanjutkan dengan adanya Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 15 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Penghargaan Pengabdian dan Pegawai Negeri Sipil Teladan dalam pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa “Penghargaan yang diberikan bagi PNS Teladan setiap tahun, paling banyak 15 (lima belas) orang”. Pegawai Negeri Sipil Teladan di Kabupaten Bandung Barat dari tahun ke tahun pemberian penghargaan menunjukkan suatu penurunan, bahkan ditahun sekarang sudah tidak lagi diadakan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian ini terinspirasi oleh beberapa peneliti terdahulu yang memang jarang sekali yang melakukan penelitian mengenai pemberian penghargaan. Penelitian Kamsul yang berjudul Implementasi Pemberian Penghargaan Berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah (Kamsul, 2019) dalam metode menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, kemudian teori yang digunakan yakni teori Edward III tentang Implementasi Kebijakan. Hasilnya menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya dinilai masih tidak obyektif kemudian tidak dilaksanakan secara teratur.

Kedua, penelitian dari Asti Wara Ananjani yang berjudul Implementasi Kebijakan Pemberian Penghargaan Terhadap Siswa Berprestasi Diterima Seleksi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kabupaten Karanganyar (Asti Wara Ananjani, 2017) dalam metode menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, kemudian teori yang digunakan yakni teori Edward III tentang Implementasi Kebijakan. Hasilnya menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya pemberian penghargaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan penelitian yang dilakukan merupakan topik yang jarang sekali dijadikan bahan penelitian tentang pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil. Kemudian, dari aturan yang dijadikan landasan legalistik pun berbeda, karena aturan yang digunakan menggunakan aturan terbaru yakni Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Ini merupakan dasar dari kebaruan penelitian yang dilakukan.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana, faktor penghambat apa saja dan upaya yang dilakukan dalam Implementasi Pemberian Penghargaan melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat.

II. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan ialah dengan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Neuman (2014:13) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif ialah metode yang mengembangkan teori dalam proses mengumpulkan data dan penelitian kualitatif bersifat fleksibel serta kualitatif sering disebut dengan metode induktif yakni teori yang dibangun dari data atau dilandaskan pada data yang ada.

Peneliti dalam memperoleh data merupakan upaya pokok yang dilakukan dalam menunjang penelitian yang dilakukan. Dilihat dalam bagaimana memperoleh data, menurut Sugiyono (2020:105) ada empat teknik pengumpulan data, yakni observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan gabungan semuanya atau disebut dengan triangulasi. Penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data Model Miles & Huberman dalam Sugiyono (2020:321-330), yakni Pengumpulan Data (*Data Collection*), Reduksi Data (*Data Reduction*), *Data Display* (Penyajian Data) dan Menarik Kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Pemberian Penghargaan melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

Penulis menganalisis bagaimana Implementasi Pemberian Penghargaan melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disingkat BKPSDM dengan menggunakan Teori Implementasi dari Edward III dalam Syahrudin (2018). Dimana pelaksanaan Implementasi Pemberian Penghargaan dilakukan oleh BKPSDM dengan hasil sebagai berikut :

- A. Dimensi Komunikasi yang dilakukan berjalan dengan cukup baik. Dari 3 indikator yang ada, hanya 1 indikator yang tidak berjalan dengan baik yaitu indikator konsistensi. Hal ini disebabkan pelaksanaan pemberian penghargaan ini terakhir dilakukan pada tahun 2019, selanjutnya tahun 2020 dan 2021 tidak dilakukan kembali dikarenakan adanya *Covid-19* yang berakibat pada *recofusing* dan relokasi anggaran.

Tabel 4.5

Daftar Nama Pemberian Penghargaan Pegawai Negeri Sipil Berprestasi di Lingkungan Kabupaten Bandung Barat Tahun 2019

NO	NAMA	PANGKAT/GO L. RUANG	JABATAN	UNIT KERJA
1	2	3	4	5
1	PUTRI PERTIWI HIDAYAT, S.STP., MM	Penata Tk.I, III/d	Kasubbag Kepegawaian dan Umum	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
2	ISTINI S.HUT., MIL	Penata, III/c	Kasubbag Kepegawaian dan Umum	DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
3	LAELA MAHENDRAWATI N, ST., M.I.Kom	Penata, III/c	Kasubbag Kepegawaian dan Umum	DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
4	EUIS IRYANTI, S.Pt	Penata Tk.I, III/d	Kasubbag Kepegawaian dan Umum	DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN
5	MU'MAN, S.IP	Penata Tk.I, III/d	Kasubbag Kepegawaian dan Umum	SEKRETARIAT DPRD
6	NENENG KIMIK MULYATI, S.Pd	Penata Tk.I, III/d	Kasubbag Kepegawaian dan Umum	KECAMATAN LEMBANG
7	RACHMAN SUDRAJAT	Penata Muda Tk.I, III/b	Pelaksana Subbagian Kepegawaian dan Umum	KECAMATAN BATUJAJAR
8	SUKANTA S.Sos	Penata Muda, III/a	Pelaksana Subbagian Administrasi Kepegawaian	DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
9	DENI RAMDANI, M.Pd	Penata, III/c	Pelaksana Subbagian Administrasi Kepegawaian	DINAS PENDIDIKAN

1	2	3	4	5
10	ACHMAD SUHERMAN	Pengatur Muda Tk.I, II/b	Pelaksana Subbagian Kepegawaian dan Umum	INSPEKTORAT DAERAH

Sumber : Diolah oleh penulis 2022

- B. Dimensi Sumber Daya yang ada berjalan dengan cukup baik. Dari 4 indikator yang ada, hanya 1 indikator yang tidak berjalan dengan baik yaitu indikator informasi. Hal ini disebabkan karena belum menyeluruh informasi perihal pemberian penghargaan yang dilakukan kepada pegawai negeri sipil, sehingga ada sebagian pegawai negeri sipil yang belum mengetahui adanya pemberian penghargaan.
- C. Dimensi Disposisi yang ada berjalan dengan cukup baik. Dari 2 indikator yang ada, hanya 1 indikator yang tidak berjalan dengan baik yaitu indikator insentif. Hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan belum bisa dikatakan layak untuk diberikan kepada pegawai negeri sipil yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang telah memberikan kinerja yang sangat baik.
- D. Dimensi Struktur Birokrasi yang ada berjalan dengan baik. Mulai dari indikator mempunyai Standar Operasional Prosedur yang disingkat dengan SOP dan Fragmentasi semua berjalan dengan sebagaimana mestinya. Hal ini masing-masing diatur dalam peraturan yang mengatur perihal SOP dan tugas dan fungsi masing-masing sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

3.2. Faktor Penghambat dalam Implementasi Pemberian Penghargaan

Penerapan suatu kebijakan tidak selalu seiringan dengan rencana yang telah disiapkan. Kendala maupun hambatan akan selalu ada dalam setiap kebijakan pada setiap pelaksanaan. Penerapan Implementasi Pemberian Penghargaan di Lingkungan Kabupaten Bandung Barat melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya sebagai berikut :

1. *Recofusing* dan Relokasi Anggaran saat Pandemi Covid-19

Adanya pandemi berakibat pada setiap perubahan yang ada dalam penyelenggaraan pemerintahan. Salah satunya dalam pemberian penghargaan yang dilakukan biasanya secara rutin setiap tahun, karena adanya pandemi hal biasanya yang dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan, tidak kembali dilakukan disebabkan adanya *recofusing* dan relokasi anggaran. Untuk pemberian penghargaan terakhir dilakukan pada tahun 2019, tahun 2020 dan 2021 tidak dilakukan karena terdampak oleh Covid-19.

2. Anggaran yang diberikan dalam pemberian penghargaan masih kecil

Pemberian penghargaan yang dilakukan sebelum terjadi *recofusing* dan relokasi anggaran masih belum bisa maksimal diberikan, karena disebabkan oleh anggaran yang disiapkan untuk pemberian penghargaan. Setiap tahunnya anggaran yang disiapkan untuk pemberian penghargaan sebesar Rp. 15.000.000,00 dalam DAU BKPSDM 2019. Berdasarkan hal di tersebut, memang kecil sekali anggaran tersebut untuk membiayai 10 orang yang mendapatkan penghargaan. Masih terbilang kurang sekali, seharusnya ditingkatkan kembali dalam penganggaran untuk pemberian penghargaan supaya dapat menjadi pemicu para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh.

3. Masih adanya kesenjangan antar pegawai

Setiap persaingan pasti ada resiko yang didapatkan. Seperti hal pemberian penghargaan ini, dalam pelaksanaannya untuk pegawai yang belum atau tidak menerima merasa ada kesenjangan dengan pegawai negeri sipil yang menerima. Sesekali ada perbedaan dalam pekerjaannya.

4. Informasi mengenai adanya pemberian penghargaan belum menyeluruh

Pada pelaksanaan pemberian penghargaan terjadi hambatan dalam hal penyampaian informasi, dengan demikian ternyata tidak semua pegawai negeri sipil mengetahui adanya pemberian penghargaan. Hal ini merupakan hambatan yang ada pada pemberian penghargaan yang dilakukan untuk pegawai negeri sipil di Kabupaten Bandung Barat.

3.3. Upaya yang dilakukan dalam Implementasi Pemberian Penghargaan

1. Menganggarkan kembali di tahun mendatang

Pelaksanaan Implementasi Pemberian Penghargaan yang sempat terhambat 2 tahun tidak dilaksanakan dikarenakan *recofusing* dan relokasi anggaran, akan dilaksanakan kembali pada tahun mendatang setelah pandemi menjadi endemi, sehingga dapat dianggarkan kembali. Berdasarkan hal tersebut, apa yang disampaikan oleh pihak BKPSDM bahwa Impelementasi Pemberian Penghargaan sebagai upaya yang dilakukan akan dilaksanakan kembali di tahun mendatang, karena ini sudah menjadi kegiatan rutin di tiap tahunnya.

Selain itu kegiatan penghargaan ini sangat diharapkan oleh para pegawai lainnya untuk dilaksanakan kembali karena untuk ASN sangat penting, karena selain bisa menunjang karier kita bisa tahu sejauh mana tolak ukur kita dalam bekerja. Batasan bekerja itu kan dilihat dari penghargaan itu.

2. Meningkatkan Anggaran untuk Pemberian Penghargaan

Upaya dalam meningkatkan anggaran untuk pemberian penghargaan menjadi solusi untuk menambah semangat dalam memotivasi pegawai negeri sipil berprestasi. Disitulah pegawai merasa sangat terhargai dengan adanya pemberian penghargaan. Selain itu, untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil yang berprestasi pihak BKPSDM akan meningkatkan terus anggaran dalam pemberian penghargaan, supaya terkesan layak untuk yang mendapatkannya.

3. Meningkatkan Sosialisasi dan pemahaman perihal pemberian penghargaan

Upaya yang terakhir merupakan usaha yang dilakukan BKPSDM untuk mengatasi faktor penghambat adanya kesenjangan antar pegawai dan informasi mengenai pemberian penghargaan belum menyeluruh. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kesenjangan antar pegawai negeri sipil dan informasi pemberian penghargaan secara menyeluruh. BKPSDM akan terus berupaya meningkatkan kembali pada kegiatan-kegiatan yang melibatkan pegawai negeri sipil seperti penyampaian pada saat hari KORPRI. Selain dari menyampaikan perihal pemberian penghargaan, kami juga akan memberikan pemahaman bahwasannya setiap pegawai negeri sipil mempunyai kesempatan yang sama dan ini selalu dilakukan setahun sekali pada perayaan hari besarnya ASN.

Berdasarkan hal tersebut, langkah yang dilakukan pihak BKPSDM ini merupakan langkah yang tepat untuk mengatasi permasalahan kesenjangan antar pegawai dan meningkatkan informasi perihal pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang berprestasi.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Impelementasi Pemberian Penghargaan melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Bandung Barat telah memberikan banyak dampak positif bagi yang melaksanakan maupun yang menerima, terlebih pada yang menerima. Karena Pemberian Penghargaan ini sangat berpengaruh terhadap karier yang menerimanya, akan berdampak pada jenjang karier yang cerah kedepannya.

Penulis menemukan temuan penting yakni pemberian penghargaan ini dari dimensi struktur birokrasi berjalan dengan baik, karena indikator yang ada dalam struktur birokrasi baik itu Mempunya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Fragmentasi dalam hal pembagian tugas dan fungsinya sudah berjalan dengan baik. Berbeda dengan Penelitian Kamsul yang berjudul Implementasi Pemberian Penghargaan Berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah (Kamsul, 2019) Hasilnya menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya dinilai masih tidak obyektif kemudian tidak dilaksanakan secara teratur. Selain itu juga, dalam landasan legalistik yang digunakan dengan penelitian terdahulu, penulis menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Ini merupakan dasar dari kebaruan penelitian yang dilakukan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Asti Wara Ananjani yang berjudul Implementasi Kebijakan Pemberian Penghargaan Terhadap Siswa Berprestasi Diterima Seleksi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kabupaten Karanganyar (Asti Wara Ananjani, 2017) Hasilnya menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya pemberian penghargaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Hasil temuan penulis dalam penelitian dari 4 dimensi, yang berjalan dengan baik hanya 1 dimensi yakni struktur birokrasi dan 3 dimensi lagi seperti komunikasi, sumber daya dan disposisi belum berjalan dengan baik, karena pada setiap indikatornya masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya.

Adanya pemberian penghargaan diharapkan terus dilakukan konsisten setiap tahunnya, sehingga yang menjadi suatu hambatan dapat diatasi dengan baik, sehingga hak yang harus didapatkan untuk pegawai negeri sipil yang mempunyai nilai lebih dapat diperoleh dengan baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Pemberian Penghargaan melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung Barat peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Implementasi Pemberian Penghargaan melalui Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung Barat sudah berjalan dengan cukup baik dalam dimensi struktur birokrasi, namun dalam dimensi komunikasi, sumber daya dan disposisi berjalan kurang baik.
2. Faktor penghambat pada Implementasi Pemberian Penghargaan :
 - a. *Recofusing* dan Relokasi Anggaran saat Pandemi *Covid-19* sehingga tidak ada anggaran untuk melaksanakan;
 - b. Anggaran yang diberikan dalam pemberian penghargaan masih belum layak untuk diberikan;
 - c. Masih adanya kesenjangan antar pegawai negeri sipil yang menerima dan tidak menerima penghargaan;
 - d. Informasi mengenai adanya pemberian penghargaan belum menyeluruh kepada para pegawai negeri sipil.

3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi Pemberian Penghargaan :
 - a. Menganggarkan kembali di tahun mendatang supaya kegiatan Implementasi Pemberian Penghargaan ini rutin kembali dilaksanakan secara konsisten;
 - b. Meningkatkan anggaran untuk Pemberian Penghargaan supaya layak untuk diberikan;
 - c. Meningkatkan Sosialisasi dan Pemahaman perihal Pemberian Penghargaan untuk menjawab dari faktor penghambat perihal kesenjangan pegawai dan informasi perihal pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian yang dirasa tidak cukup.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis berharap kedepannya ini merupakan bahan ketika melanjutkan penelitian ke jenjang yang lebih tinggi sebagai dasar untuk lebih mendalami penelitian yang dilakukan pada lokasi serupa berkaitan dengan pemberian penghargaan melalui penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang telah membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

1. JURNAL

- 2014, U. N. . T. (2013). UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Elly Fatimah, D., & Erna Irawati, Ms. (2017). *Modul Pelatihan Dasar Calon Pns Manajemen Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara*.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>.
- Irna Trilestari., Made B.S, D., Mikka W.N., Nur S., Kaisar J., (2017). *Pengembangan Kreativitas Dan Apresiasi Karya Budaya: Evaluasi Program Belajar Bersama Maestro*. <https://litbang.kemdikbud.go.id>.
- Schiman, J. C. (2021). The Information Content of Employee Awards. *Economics of Education Review*, 84(July), 102154. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102154>.
- Wambrauw, M. S. (2018). Pemberian Penghargaan (Reward) Sebagai Suatu Inovasi Baru Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Musamus Journal of Public Administration*, 1(1), 24–40. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v1i1.3039>.

2. BUKU

- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bernardin, H. Jhondan Joice E.A Russel. 2003. *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore : Mc. Graw-Hill Inc.a.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. 2017. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications.
- Hamdi, Muclis. 2014. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Miftah. 2005. *Kamus Istilah Hukum Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Moelong, J. Lexy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Neuman, W. Lawrence. *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks, 2013.
- Neuman. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson, United States of America.
- Nogi, H. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Saksono. (2011). *Peran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah*.
- Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana.
- Syahrudin. 2018. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: Nusa Media.

Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia.

3. PERATURAN PERUNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 7 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Penghargaan Pengabdian dan Pegawai Negeri Sipil Teladan.

Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 15 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Penghargaan Pengabdian dan Pegawai Negeri Sipil Teladan.

4. SUMBER LAIN

Rencana Program Investasi Jangka Menengah (RPIJM) Kabupaten Bandung Barat Tahun 2015-2019 diakses di Website : <https://123dok.com/document/q714ljry-rencana-program-investasi-jangka-menengah-rpijm-kabupaten-bandung.html> pada tanggal 28 Februari pukul 11.45 WIB.

Ibu Yunita Nur Fadilla Kepala Sub Bidang PEK BKPSDM KBB Ibu Yunita Nur Fadila. (2021). *Wawancara Mengenai Rendahnya Pemberian Penghargaan di Bandung Barat*. Pukul 10.33 WIB tanggal 6 September 2021 via *WhatsApp*.

Kabupaten Bandung Barat Dalam Angka 2022 diakses di Website: <https://bandungbaratkab.bps.go.id/> pada tanggal 28 Februari 2022 pukul 11.35 WIB.