

## PELAKSANAAN PROGRAM MANAJEMEN BANDUNG KINERJA (MANG BAGJA) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA BANDUNG

<sup>1</sup>Izharrahim Ibnu Hanif, <sup>2</sup>Rudiana, <sup>3</sup>Agus Taryana

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Pemerintahan, Universitas Padjadjaran  
<sup>2,3</sup>Departemen Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas  
Padjadjaran

E-mail Koresponden: [izharrahim19001@mail.unpad.ac.id](mailto:izharrahim19001@mail.unpad.ac.id)

### Abstract

*The Mang Bagja Program at the Personnel and Human Resources Development Agency is an effort by the Bandung City Government to manage employee performance within the Bandung City Government. This research on the Implementation of the Mang Bagja Program at the Bandung City Government's Human Resources Staffing and Development Agency is to find out how the implementation of the Mang Bagja Program is a best practice with analysis using 4 indicator variables from the Performance Management Function, namely performance planning, performance management, performance evaluation, and rewards & punishments. This research uses descriptive qualitative research methods and data collection through observation, interviews, and documentation methods. From this research, the results can be seen that in the implementation of the Mang Bagja Program there are factors that influence positively and negatively, the Bandung City Government through the Personnel and Human Resources Development Agency has implemented the Mang Bagja Program in accordance with the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 6 of 2022 concerning Performance Management of State Civil Apparatus Employees.*

*Keywords :* BKPSDM, Local Government, Mang Bagja, Performance Management

### Abstrak

Program Mang Bagja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya dari Pemerintah Kota Bandung untuk mengelola kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Penelitian mengenai Pelaksanaan Program Mang Bagja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Program Mang Bagja tersebut sebagai best practice dengan analisis menggunakan 4 variabel indikator dari Fungsi Manajemen Kinerja yakni perencanaan kinerja, pengelolaan kinerja, evaluasi kinerja, dan penghargaan & hukuman. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan pengumpulan data melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari penelitian ini dapat diketahui hasilnya bahwa dalam pelaksanaan Program Mang Bagja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi secara positif dan negatif, Pemerintah Kota Bandung melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah melaksanakan Progam Mang Bagja sesuai dengan Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Kata kunci : BKPSDM, Mang Bagja, Manajemen Kinerja, Pemerintahan Daerah

## Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang berdaulat, sebuah negara tentu memiliki peraturan perundang-undangan, dalam konteks ini peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia ialah Undang-Undang Dasar 1945, tercantum di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 (empat) salah-satunya bahwa Pemerintah Negara Indonesia diberi amanat untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemerintah Negara Indonesia memiliki tanggung jawab besar untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan sosial adalah prinsip dasar yang menjadi tujuan dalam sistem sosial yang berfungsi untuk mengatur dan memperbaiki ketidakadilan dan ketimpangan sosial di masyarakat. Prinsip keadilan sosial ini memastikan bahwa semua anggota masyarakat memiliki hak yang sama dalam mendapatkan perlakuan yang adil dan merata.

Menurut buku yang berjudul "Social Justice: Theories, Issues, and Movements" oleh (Capeheart & Milovanovic, 2020). Buku ini membahas tentang berbagai teori dan isu yang berkaitan dengan keadilan sosial. Capeheart dan Milovanovic menyatakan bahwa keadilan sosial merupakan prinsip penting dalam menciptakan masyarakat yang adil dan merata. Mereka menjelaskan bahwa keadilan sosial melibatkan distribusi sumber daya dan kekuasaan yang merata, sehingga semua orang memiliki kesempatan yang

sama untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meraih kesuksesan.

Selanjutnya, keadilan sosial merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara. Konsep ini melibatkan berbagai bidang seperti politik, ekonomi, pendidikan, dan kesehatan, dan berfokus pada hak-hak asasi manusia, kemakmuran bersama, dan partisipasi publik. Keadilan sosial harus diwujudkan melalui kebijakan publik yang mendorong redistribusi kekayaan dan kesempatan, serta menjamin akses yang sama bagi seluruh anggota masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta untuk mewujudkan keadilan sosial.

Pada konteks Indonesia, upaya untuk mewujudkan keadilan sosial telah diwujudkan melalui berbagai program dan kebijakan publik. Meskipun demikian, masih terdapat banyak tantangan dalam mencapai keadilan sosial yang sebenarnya, terutama dalam hal pengurangan kemiskinan dan kesenjangan sosial, serta pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia. Dalam rangka mewujudkan keadilan sosial di lingkungan pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PANRB) menetapkan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pedoman Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dapat memperjelas peran, tugas, dan tanggung jawab pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan

amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 61 ayat (1) dan ayat (2). Dengan ditetapkannya peraturan tersebut, diharapkan penilaian kinerja dapat dilakukan secara adil dan objektif.

Sistem manajemen kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, adalah suatu rangkaian teratur yang melibatkan perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Sistem manajemen kinerja bertujuan untuk menyesuaikan tujuan dan sasaran instansi atau unit kerja dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta arahan yang diberikan oleh atasan langsung, melakukan pengukuran, pemantauan, dan pembinaan kinerja, dan melakukan penilaian kinerja untuk mengevaluasi pencapaian serta menentukan langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan berdasarkan hasil penilaian kinerja tersebut.

Manajemen kinerja dalam buku Tsauri yang berjudul “Manajemen Kinerja” memiliki fungsi yang selalu melekat dengan elemen-elemen dasar yang menjadi acuan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan, dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Tsauri, 2014, hlm. 42). Program Mang Bagja yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung (BKPSDM) sebagai sistem manajemen kinerja tentu saja mencakup fungsi-fungsi dari manajemen kinerja menurut Tsauri, yaitu:

1. Perencanaan Kinerja (Performance Planning), Perencanaan Kinerja adalah

menetapkan harapan kinerja dan tujuan bagi kelompok atau individu sehingga tujuan organisasi menjadi jelas (Tsauri, 2014, hlm. 43). Hal tersebut sesuai dengan Perwal Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 Pasal 11 ayat (2) yang menjelaskan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ditentukan dalam 2 jangka waktu yaitu Triwulan dan Tahunan. Pasal 1 ayat (32) menerangkan SKP merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Pasal 13 juga menjelaskan untuk penyusunan SKP yang dimaksud di Pasal 11 dilakukan melalui sistem Mang Bagja.

2. Pengelolaan Kinerja, Tahap ini menuntut setiap individu untuk bertanggung jawab terhadap kinerja mereka sendiri, hal ini berlaku bagi atasan dan bawahan sehingga diharapkan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Pada tahap ini juga atasan berperan sebagai pemberi dukungan dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk pegawai dalam rangka mencapai hasil. (Tsauri, 2014, hlm. 44). Perwal Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 Pasal 9 ayat (1) menjelaskan bahwa Mang Bagja merupakan sistem untuk pengelolaan penilaian kinerja pegawai. Pasal 9 ayat (2) dan (3) juga mengatakan bahwa Kepala SKPD sebagai penyelenggara fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan diwakili oleh petugas yang ditetapkan sebagai Admin pada sistem Mang Bagja.
3. Evaluasi Kinerja (Reviewing), Proses ini adalah tahapan untuk melakukan

evaluasi dari pencapaian kinerja yang telah ditentukan dan menjadikan hasil dari kinerja sebagai feedback untuk pegawai. Konsep penilaian secara objektif yang dikenal adalah 360-degree feedback (Tsauri, 2014, hlm. 45). Perwal Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 Pasal 17 ayat (1) dan (2) membahas tentang proses mengenai proses evaluasi kinerja yaitu penilaian perilaku kierja yang dilakukan dalam lingkup rekan kerja pada lingkungan kerja pegawai, penilaian perilaku kerja berbentuk pernyataan yang berasal dari kuisioner. Pasal 17 ayat (3) menyebutkan bahwa penilaian perilaku kerja menggunakan konsep 360-degree feedback dengan skala Likert, berikut jenis-jenis penilaianya:

“terdiri atas 4 (empat) jenis penilaian yang meliputi: a.penilaian perilaku kerja diri sendiri; b. penilaian perilaku kerja rekan sejawat; c. penilaian perilaku kerja atasan; dan d. penilaian perilaku kerja bawahan.” (Peraturan Wali Kota Bandung, 2021).

Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui sistem Mang Bagja dan dilaksanakan setiap dua jangka waktu, yaitu setiap bulan dan setiap akhir Tahun Anggaran, hal tersebut dijelaskan di dalam Perwal Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 Pasal 18 ayat (1) dan (4).

4. Reward and Punishment, Kinerja pegawai sebagai individu maupun anggota kelompok dapat diakui dengan adanya penghargaan. Prinsip dasar dari pengelolaan yang efektif adalah setiap perilaku pegawai dikendalikan oleh

konsekuensi baik positif maupun negatif. Reward and punishment akan diterima oleh pegawai setelah tahap penilaian realisasi kinerja.

Perihal reward menurut Perwal Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021, dijelaskan pada Pasal 26 ayat (1) bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) berdasarkan penilaian kinerja adalah salah satu TP-PNS yang dapat diberikan oleh Pemerintah Dareah Kota dalam hal ini Kota Bandung. TP-PNS dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 27 ayat (3) yang menyebutkan bahwa TP-PNS berdasarkan prestasi kerja adalah hasil dari penilaian kinerja, beberapa hal yang menjadi dasar dari penilaian kinerja adalah ketercapaian SKP, IKP, dan output lainnya.

Perwal Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 juga membahas tentang punishment atau hukuman, tepatnya pada Pasal 51, Pasal 52, Pasal 54. Hukuman disiplin menurut Pasal 1 ayat (45) memiliki maksud: “Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuahkan kepada pegawai karena melanggar peraturan disiplin pegawai.” (Peraturan Wali Kota Bandung, 2021).

Hukuman disiplin sendiri terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu, tingkat rendah, tingkat sedang, dan tingkat berat. Setiap tingkatan dari hukuman disiplin memiliki ketentuan berbeda-beda yang selengkapnya diatur dalam Pasal 52.

Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) adalah program manajemen kinerja berbasis elektronik yang digunakan oleh Pemerintah Kota Bandung untuk mengelola kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

### Metode

Metode penelitian bisa diartikan sebagai cara ilmiah yang dipakai dalam rangka mengumpulkan data untuk tujuan dan kepentingan tertentu. Cara ilmiah yang dimaksud adalah cara yang berdasarkan karakter keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Pada tahap pengumpulan, data-data yang diperoleh melalui penelitian perlu diuji dengan pengujian reliabilitas dan objektivitas, apabila data-data yang diperoleh telah melalui tahap pengujian tersebut maka terindikasi bahwa data-data tersebut valid. Data yang telah dikumpulkan terindikasikan valid apabila memiliki tingkat ketepatan yang baik terhadap data yang sesungguhnya terjadi.

Penelitian terapan menurut Suriasumantri (1985) adalah penelitian yang memiliki tujuan pemecahan masalah-masalah praktis. Gay (1977) juga menyatakan penelitian terapan merupakan penelitian yang bertujuan menerapkan, menguji, dan mengevaluasi sebuah teori yang diterapkan untuk pemecahan masalah-masalah praktis sehingga diketahui kemampuan teori tersebut (Sugiyono, 2013, hlm. 2–4). Penelitian ini dilakukan dengan maksud mengetahui Pelaksanaan Program Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) dalam Manajemen Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung. Peneliti berupaya meraih tujuan tersebut dengan menggunakan pendekatan deskriptif

yang merupakan karakter dari metode penelitian kualitatif.

Dalam penelitian terdapat dua hal utama yang berpengaruh terhadap hasil dari penelitian tersebut, pertama adalah instrumen penelitian dan yang kedua yaitu kualitas data. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen penelitian (*human instrument*) (Sugiyono, 2013, hlm. 222).

Sumber data dalam proses pengumpulan data terbagi menjadi dua yaitu, sumber primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, sumber sekunder adalah perolehan sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data dengan perantara dokumen atau orang lain. Selanjutnya, peneliti akan memakai dua teknik atau cara pengumpulan data untuk penelitian ini yaitu studi lapangan dan studi pustaka, yaitu studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dan juga studi pustaka.

Data yang telah diperoleh peneliti perlu diperiksa apakah data tersebut dapat dinyatakan valid atau tidak, jika tidak ditemukan perbedaan pada data hasil perolehan dari peneliti dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan maka data tersebut dapat dikatakan valid. Triangulasi adalah salah satu cara untuk memvalidasi data. Triangulasi bertujuan untuk memvalidasi data melalui penggabungan berbagai data-data sehingga peneliti dapat menilai apakah data yang telah diperoleh itu konsisten, tidak konsisten, atau bersifat memiliki inti yang sama (Sugiyono, 2013, hlm. 273).

Selanjutnya, teknik analisis data adalah proses untuk mengkaji dan menyusun data sehingga mudah dipahami oleh pembaca maupun peneliti itu sendiri dan dapat

dipergunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif yang menggunakan teknik validasi triangulasi, data yang diperoleh cenderung akan memiliki variasi yang tinggi (Sugiyono, 2013, hlm. 243–244).

Berdasarkan kutipan menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2013, hlm. 247–252), proses analisis data terdiri dari tiga langkah kunci: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data melibatkan rangkuman dan pemilihan informasi yang pokok, fokus pada aspek-aspek penting, serta identifikasi tema dan pola. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, memudahkan peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya. Penyajian data dalam penelitian kualitatif yang sering digunakan adalah berupa narasi teks atau hubungan antar kategori. Langkah terakhir, penarikan kesimpulan atau verifikasi, memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, dengan begitu kesimpulan yang dihasilkan dapat dianggap sebagai kesimpulan yang kredibel, meningkatkan kepercayaan dan relevansi hasil penelitian.

#### **Hasil Penelitian dan Pembahasan:**

Pelaksanaan Program Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung Tahun 2023. Mang Bagja adalah program manajemen kinerja yang digunakan oleh Pemerintah Kota Bandung untuk mengelola kinerja pegawai yakni ASN. Mang Bagja dapat dijabarkan dengan Fungsi Manajemen Kinerja menurut Tsauri menjadi empat variabel yakni Perencanaan Kinerja,

Pengelolaan Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Penghargaan dan Hukuman.

Perencanaan kinerja menurut (Tsauri, 2014, hlm. 42–43) adalah tahap perencanaan di dalam organisasi direncanakan dari awal sehingga perencanaan organisasi dapat menetapkan harapan kinerja dan tujuan bagi seluruh bagian dari organisasi tersebut, rencana kinerja direaliisasikan sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur dalam perencanaan kinerja harus objektif yaitu terukur, dapat dimengerti, dapat diverifikasi, adil, dan realistik untuk dicapai. Perencanaan kinerja dikenal sebagai tahap untuk menetapkan sasaran kinerja lengkap dengan strategi dan program kerja khusus untuk mencapai target kinerja yang diinginkan. Sasaran kinerja harus bisa diukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya. Perencanaan kinerja aparatur di BKSPDM Pemerintah Kota Bandung merupakan kewenangannya yaitu sebagai Sekretaris BKPSDM Pemerintah Kota Bandung. Perencanaan Kinerja menurut Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS Pasal 5 huruf a dan b terdiri dari penyusunan rencana SKP dan penetapan SKP. Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 1 ayat 4 juga menjelaskan bahwa SKP adalah singkatan dari Sasaran Kinerja Pegawai yang merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai oleh setiap PNS setiap tahun.

Tahap pengelolaan kinerja menurut (Tsauri, 2014, hlm. 44) adalah untuk memastikan rencana yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat terlaksana dan tercapainya hasil yang sesuai. Tahap pengelolaan kinerja dapat direalisasikan apabila karyawan sebagai individu berkomitmen terhadap susunan rencana.

Tahap ini dilaksanakan setelah perencanaan kinerja, hal ini sesuai dengan ketetapan di dalam Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 5 huruf b yakni pelaksanaan, pemantauan, pembinaan dan pengembangan kinerja pegawai. Kepala Bidang PKA BKPSDM Pemerintah Kota Bandung memiliki peran untuk menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi di BKPSDM Pemerintah Kota Bandung, yaitu program pengembangan kompetensi, sistem penilaian kompetensi. Untuk merealisasikan pengelolaan kinerja yang efektif dipengaruhi juga oleh perencanaan kinerja, evaluasi kinerja, dan *reward and punishment*, dengan begitu dapat dipastikan bahwa tahap pengelolaan kinerja ini merupakan proses yang berkesinambungan dengan tahapan-tahapan sebelum dan setelahnya.

Evaluasi kinerja menurut (Tsauri, 2014, hlm. 45) adalah tahap mengevaluasi capaian kinerja dan sasaran yang sudah ditentukan dan menjadikan hasilnya sebagai *feedback*. Setiap capaian kinerja pegawai pasti akan dievaluasi, setiap pegawai juga berhak untuk mengetahui bagaimana capaian kinerja mereka dan manajemen memiliki kewajiban untuk memberi informasi tersebut. Dari hasil evaluasi ini dapat dilakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*), penilaian dilakukan secara objektif yang melibatkan berbagai pihak. Konsep penilaian yang objektif adalah penilaian 360 derajat. Dimana penilaian dilakukan secara menyeluruh, sehingga dapat menghasilkan penilaian yang tidak subjektif. Tahap evaluasi kinerja berada di urutan keempat, dengan begitu sesuai dengan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang

Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 5 huruf c yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja pegawai merupakan bagian dari penilaian kinerja pegawai. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, dan Penilaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKSPDM) Pemerintah Kota Bandung memiliki kewenangan dalam tahapan evaluasi kinerja yang dilaksanakan melalui sistem aplikasi Mang Bagja, mengacu pada jawaban dari informan dapat diketahui juga bahwa Mang Bagja digunakan sebagai alat untuk mengukur, menilai, dan mengevaluasi kinerja para pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Penghargaan dan Hukuman dilaksanakan sebagai sarana bagi organisasi untuk menghargai capaian kinerja dan kontribusi pegawai bagi organisasi dan juga memberi motivasi kepada pegawai untuk mencapai kinerja sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan, Penghargaan & hukuman dapat dilaksanakan setelah periode capaian kinerja tertentu. Pemberian penghargaan & hukuman merupakan Fungsi Manajemen Kinerja yang terakhir setelah fungsi-fungsi sebelumnya, sesuai dengan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 5 huruf d yakni pemberian penghargaan dan hukuman merupakan tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja pegawai, selain itu sebagai upaya untuk memastikan penghargaan kinerja diberikan secara adil adalah dengan penilaian perilaku 360 derajat. Setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung baik yang memiliki jabatan struktural maupun tidak, tidak akan terlepas dari penilaian perilaku 360 derajat, hal ini merupakan upaya untuk menjaga objektivitas dari penilaian perilaku.

Tata laksana Program Mang Bagja dalam Manajemen Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung pada tahun 2023 sesuai dengan Fungsi Manajemen Kinerja menurut Tsauri yang mencakup Perencanaan Kinerja, Pengelolaan Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Hukuman & Penghargaan, dapat dikonfirmasi dengan berbagai jawaban dari ketiga informan mengenai keempat fungsi tersebut.

#### **Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Program Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung Tahun 2023**

Program Mang Bagja sebagai sistem manajemen kinerja pegawai yang digunakan oleh internal Pemerintah Kota Bandung tidak terlepas dari faktor internal baik eksternal yang dapat mempengaruhi pelaksanaannya, maka dari itu diperlukan analisis faktor-faktor.

Faktor pertama yang mempengaruhi pelaksanaan Program Mang Bagja adalah faktor ketersediaan anggaran, faktor ini merupakan salah satu faktor internal yang berpotensi untuk mempengaruhi pelaksanaan program-program Mang Bagja. Faktor ketersediaan anggaran ini dapat mempengaruhi pelaksanaan program-program dari Mang Bagja. Contoh dari program-program Mang Bagja ini adalah beasiswa, bantuan kesehatan, pelatihan, dan juga pengembangan karir.

Faktor internal lainnya yaitu faktor partisipasi, bahwa partisipasi dan *support* dari masyarakat, dalam hal ini ASN di Pemerintah Kota Bandung dapat menjadi faktor. faktor partisipasi dengan faktor

ketersediaan anggaran berkaitan dan akan mempengaruhi pelaksanaan Program Mang Bagja.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi Program Mang Bagja secara internal ialah faktor pengawasan dan evaluasi. Faktor pengawasan dan evaluasi ini secara lebih lanjut berfungsi untuk mengukur seberapa besar dampak dan apa saja manfaat program-program Mang Bagja yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia ASN di Pemerintah Kota Bandung, hal ini berkaitan dengan manajemen kinerja sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan Program Mang Bagja.

#### **Upaya yang dilakukan terhadap hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Program Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung**

Berdasarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Program Mang Bagja pada subbab sebelumnya terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang sudah teridentifikasi yakni faktor ketersediaan anggaran, partisipasi, pengawasan dan evaluasi, dan sistem elektronik. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi kelemahan ataupun kekuatan dalam pelaksanaan Program Mang Bagja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Bandung.

Berdasarkan penyajian analisis faktor-faktor baik internal maupun eksternal di atas, dapat disimpulkan beberapa upaya sebagai bahan pertimbangan untuk pemecahan dari permasalahan yang terdapat dalam Pelaksanaan Program Mang Bagja di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung sebagai berikut:

1. Mengadakan monitoring evaluasi untuk setiap perangkat daerah di Pemerintah Kota Bandung bagi seluruh pegawai baik itu pegawai dengan jabatan struktural, jabatan fungsional, ataupun staf dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja ASN di Pemerintah Kota Bandung sekaligus mensosialisasikan fungsi dan manfaat dari Program Mang Bagja.
2. Faktor ketersediaan anggaran dan faktor sistem elektronik dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi Program Mang Bagja secara negatif, sehingga peneliti menyarankan bahwa diperlukan perhatian lebih dan ketepatan dalam penyelesaian dari kedua permasalahan yang dapat ditimbulkan oleh faktor-faktor tersebut.

Pengaturan sanksi yang jelas dan tegas bagi ASN yang tidak jujur dalam menggunakan Program Mang Bagja atau ASN yang tidak menggunakan Program Mang Bagja dengan sebagaimana mestinya yakni manipulasi data, sementara ini terdapat hukuman disiplin namun belum mencakup hal ini.

### Simpulan

Berdasarkan hasil riset terapan yang sudah penulis lakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajemen Kinerja merupakan dasar dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tata laksana Program Mang Bagja dalam

mengelola kinerja secara keseluruhan di Pemerintah Kota Bandung. Manajemen kinerja yang terdiri dari perencanaan kinerja, pengelolaan kinerja, evaluasi kinerja, dan penghargaan & hukuman sudah terlaksana dengan sebagaimana mestinya dan sesuai dengan peraturan-perundang-undangan yang berlaku yakni Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai, dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai.

2. Berdasarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Program Mang Bagja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Program Mang Bagja yakni faktor ketersediaan anggaran, faktor partisipasi, faktor pengawasan dan evaluasi, dan faktor sistem elektronik.
3. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung dalam pemecahan masalah yang dikemukakan oleh informan sudah mengakomodasi untuk penyelesaian masalah yang teridentifikasi dari analisis faktor-faktor yang telah dilakukan.

**References:**

**Buku**

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabetika.*  
Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (Rifa'i Khamdan, Ed.; Cetakan Pertama). STAIN Jember Press.

**Jurnal**

- Capeheart, L., & Milovanovic, D. (2020). *Social Justice: Theories, Issues, and Movements (Revised and Expanded Edition)* (R. Michalowski & L. Fernandez, Ed.; Revised and Expanded). Rutgers University Press.

**Peraturan**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Wali Kota Bandung. (2021). *Peraturan Wali Kota Bandung Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai (Perwal Nomor 116 Tahun 2021).*

Peraturan Wali Kota Bandung. (2022). *Peraturan Wali Kota Bandung Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Perwal Nomor 70 Tahun 2022).*

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.