

Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendikia
 Volume 5, Nomor 3, June 2026, Halaman 21-27
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 e-ISSN: [2986-7002](#)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21189334>

Optimalisasi Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi Pengabdian di BKPSDM Kabupaten Majalengka

Optimization of Civil Apparatus Performance Evaluation: A Study of Service In The Bkpsdm of Majalengka District

Leni Rohida¹, Nursahidin², Titania³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Swadaya Gunung Jati, leni.rohida@ugj.ac.id, nursahidin.sirod@ugj.ac.id, titania11sept@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Majalengka yaitu manipulasi absensi, proses indisipliner aparatur sipil negara, dan penyusunan sasaran kinerja pegawai yang tidak sesuai ketentuan. Penelitian bertujuan untuk mengkaji peran BKPSDM dalam mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Majalengka. Metode kualitatif deskriptif data yang dihimpun melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumentasi. Informan penelitian meliputi pejabat struktural BKPSDM, atasan langsung ASN, serta ASN yang menjadi objek evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BKPSDM berperan tidak hanya sebagai pelaksana administrasi penilaian kinerja, tetapi juga sebagai fasilitator dalam pembinaan kompetensi, penyedia sistem informasi kepegawaian, serta pengawal integritas proses evaluasi. Faktor-faktor penghambat dalam operasionalisasi sistem evaluasi e-kinerja meliputi keterbatasan SDM, rendahnya kapabilitas literasi digital di kalangan ASN, dan isu terkait keterlambatan penginputan data. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem digitalisasi, pelatihan berkelanjutan, serta sinergi antara BKPSDM dan OPD sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kualitas evaluasi kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka

Kata Kunci: *Evaluasi Kinerja ASN; Peran BKPSDM; E-Kinerja*

ABSTRACT

Problems encountered by the State Civil Apparatus in Majalengka Regency include manipulation of attendance, indiscipline among civil servants, and the setting of employee performance targets that do not comply with regulations. This study aims to examine the role of the Regional Human Resources Development Agency (BKPSDM) in evaluating the performance of State Civil Apparatus in Majalengka Regency. The descriptive qualitative method used data collected through in-depth interviews, observation, and documentation analysis. The research informants included BKPSDM structural officials, direct superiors of civil servants, and the civil servants who were the objects of evaluation. The results show that BKPSDM plays a role not only as an implementer of performance assessment administration but also as a facilitator in competency development, a provider of personnel information systems, and a guardian of the integrity of the evaluation process. Inhibiting factors in the operationalization of the e-performance evaluation system include limited human resources, low digital literacy capabilities among civil servants, and issues related to delays in data input. This study recommends strengthening the digitalization system, ongoing training, and synergy between BKPSDM and Regional Apparatus Organizations (OPD) as strategic efforts to improve the quality of civil servant performance evaluation within the Majalengka Regency Government

Keywords: *ASN Performance Evaluation; Role of BKPSDM; E-Performance*

Article Info

Received date: 25 May 2026

Revised date: 30 May 2026

Accepted date: 03 June 2026

PENDAHULUAN

Dalam struktur pemerintahan daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berfungsi sebagai institusi sentral yang bertanggung jawab penuh terhadap manajemen dan pengembangan kapasitas sumber daya aparatur negara. Kontribusi strategis BKPSDM dalam sistem manajemen ASN sangat substansial, terutama dalam memastikan kapabilitas dan kualitas aparatur yang diperlukan untuk penyampaian pelayanan publik yang efektif (Studi & Di, 2025). Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merepresentasikan komponen esensial dalam kerangka manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan tujuan meningkatkan efektivitas operasional

dan efisiensi birokratis. Dasar hukum bagi sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, dengan memperkenalkan pendekatan sistematis untuk menilai prestasi kerja PNS yang berdasarkan perencanaan dan target kinerja individu serta unit kerja. Peraturan ini dirancang untuk memastikan obyektivitas dalam evaluasi kinerja ASN dan mendorong mereka berkontribusi optimal dalam layanan publik (Fadli et al., 2024). Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana diatur dalam (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2021) merujuk pada kapasitas ASN untuk menginternalisasi dan mengimplementasikan kepatuhan tanggung jawab yang ditetapkan dan menghindari segala bentuk pelanggaran yang diatur dalam ketentuan hukum. Maka pentingnya melakukan Riset dan Praktik di BKPSDM Majalengka dikarenakan terdapat Aparatur Sipil Negara yang terindikasi melakukan pelanggaran regulasi disiplinern. Melalui implementasi riset dan praktik ini, diharapkan terjadi peningkatan signifikan dalam kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Majalengka.

Sistem manajemen kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia diatur secara berjenjang, membagi kewenangan antara otoritas pusat dan daerah. Pada level nasional, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengemban tanggung jawab utama dalam perumusan dan penetapan regulasi serta standar kebijakan manajemen ASN secara menyeluruh. Sementara itu di tingkat daerah, implementasi kebijakan tersebut didelegasikan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Pembentukan BKPSDM di berbagai wilayah ini secara fundamental berpedoman pada (Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, 2000), yang berfungsi sebagai landasan hukum bagi restrukturisasi dan penetapan organisasi yang mengelola kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah. Khususnya di Kabupaten Majalengka, nomenklatur dan fungsi BKPSDM ditetapkan melalui (Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Majalengka Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Dan Unsur Penunjang Perangkat Daerah Di Lingkungan, 2019), yang memberikan wewenang kepada BKPSDM Kabupaten Majalengka untuk melaksanakan berbagai aspek manajemen ASN. Wewenang tersebut mencakup pengelolaan rekrutmen, penempatan, promosi, mutasi, hingga program pendidikan dan pelatihan bagi ASN. Seluruh pelaksanaan tugas ini harus selaras dengan kebijakan strategis yang ditetapkan oleh Bupati Majalengka serta mengacu pada seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat nasional maupun daerah.

Permasalahan yang terjadi pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Majalengka dalam disiplin ASN yaitu manipulasi absensi, proses indisipliner ASN tidak mengacu pada (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022), dan penyusunan SKP yang tidak sesuai ketentuan. Manipulasi absensi yang dilakukan oleh ASN menggunakan aplikasi sejenisnya, hal ini sangat bertentangan dengan (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2021) Tentang Disiplin ASN dalam pasal 4 disebutkan bahwa PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Proses indisipliner ASN yang dilakukan oleh masing-masing OPD tidak mengacu pada (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022) dalam pasal 27 bahwa terdapat beberapa tindak lanjut dalam penilaian kinerja ASN yaitu mencakup laporan kinerja pegawai, prosedur keberatan, penilaian kinerja pegawai, pemberian penghargaan, dan penerapan konsekuensi indisipliner yang diberikan kepada pegawai. Permasalahan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menunjukkan inkonsistensi substantif dengan ketentuan yang diatur pada (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) khususnya dalam pasal 9 (ayat 1), merupakan indikasi problematik dari ketidakpatuhan terhadap regulasi. Pasal tersebut secara eksplisit mengamanatkan bahwa setiap dokumen SKP wajib memuat

indikator kinerja utama yang secara definitif harus dicapai oleh seorang ASN dalam kurun waktu satu tahun fiskal.

Penelitian ini dalam kerangka tinjauan literatur, secara spesifik merujuk pada studi yang relevan oleh (Ishak et al., 2020) yang berjudul “Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Kajian terdahulu tersebut secara substansial mengulas inisiatif strategis yang dilakukan oleh BKPSDM dalam upaya sistematis mengoptimalkan kinerja dan kapabilitas birokrasi, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di konteks Pemerintah Kota Lhokseumawe. Salah satu strategi kunci yang teridentifikasi dari penelitian tersebut adalah implementasi komprehensif program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Penyelenggaraan diklat ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengembangan kompetensi, melainkan juga secara legal berlandaskan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, sebuah regulasi yang esensial dalam kerangka pengembangan kapasitas aparatur sipil (Lumingkewas et al., 2024).

Penelitian kontemporer yang dipublikasikan oleh (Anggraeni et al., 2025) dengan judul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Publik: Studi di BKPSDM”, secara komprehensif mengidentifikasi dan mengkolaborasi beberapa tantangan krusial dalam praktik manajemen sumber daya aparatur sipil negara. Isu-isu fundamental yang diungkapkan dalam studi tersebut mencakup efesiensi program pelatihan ASN yang belum mencapai tingkat optimal, seringkali disebabkan oleh metode penyampaian yang kurang interaktif atau evaluasi dampak yang belum sistematis. Selanjutnya, terdapat pemanfaatan teknologi informasi yang masih minim dalam pengelolaan kepegawaian yang berimplikasi pada proses administrasi yang lambat, data yang tidak terintegrasi serta keterbatasan dalam analisis prediktif untuk perencanaan SDM. Selain itu, ketiadaan kebijakan insentif yang secara substantif dan efektif mampu memotivasi ASN menjadi problematik lain yang berdampak pada rendahnya inisiatif, inovasi dan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, urgensi inovasi dan reformasi dalam sistem manajemen SDM menjadi sangat menonjol, dimana intervensi tidak hanya harus menyentuh aspek perekrutan yang berbasis kompetensi, pelatihan yang relevan dan adaptif hingga pengembangan karir yang transparan dan prospektif bagi ASN (Studi & Di, 2025).

METODE

Studi ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka selama 10 minggu. Berdasarkan karakteristiknya, penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kualitatif dengan fokus utama pada pemaparan dan interpretasi data deskriptif yang dihimpun (Sholikhah, 1970). Data kualitatif primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung, sebuah pendekatan metodologis yang dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai isu evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta mengidentifikasi potensi solusinya.

Menurut (Armstrong & Taylor, 2014), manajemen kinerja diartikan sebagai suatu pendekatan yang terencana dan holistik dalam mengembangkan potensi individu serta kelompok untuk mencapai keberhasilan organisasi secara berkesinambungan. Teori manajemen kinerja menjelaskan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pemantauan, dan peninjauan terhadap sasaran kinerja pegawai untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Adapun prinsip utama teori ini sebagai berikut Tujuan kinerja ditetapkan secara jelas dan terukur, Adanya sistem monitoring dan evaluasi berkala, Umpan balik diberikan untuk pengembangan pegawai, Penghargaan atau konsekuensi diberikan berdasarkan hasil kinerja.

Pendekatan yang digunakan untuk mengatasi permasalahan ini didasarkan pada Model Manajemen Kinerja Strategis dan Teori Perilaku Organisasi. Secara spesifik, kerangka penyelesaian

masalah mengadopsi Model 5 Langkah Pemecahan Masalah yang digagas oleh (Robbins et al., 2020). Model ini terdiri dari tahapan-tahapan berikut:

1. Identifikasi Masalah: Tahap awal berfokus pada pengenalan dan pendefinisian isu-isu kinerja yang ada.
2. Analisis Akar Penyebab: Melibatkan investigasi mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor fundamental yang berkontribusi terhadap masalah.
3. Pengembangan Alternatif Solusi: Tahap ini melibatkan penciptaan berbagai pilihan strategis untuk mengatasi akar penyebab masalah.
4. Evaluasi dan Pemilihan Solusi Terbaik: Proses penimbangan berbagai alternatif solusi berdasarkan kriteria yang ditetapkan untuk memilih opsi yang paling efektif.
5. Implementasi dan Evaluasi Hasil: Tahap terakhir mencakup pelaksanaan solusi yang telah dipilih dan penilaian terhadap efektivitasnya dalam menyelesaikan masalah.

HASIL, PEMBAHASAN, DAN DAMPAK

Temuan Masalah

Selama melaksanakan kegiatan riset dan praktik (ristik), peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam mengevaluasi kinerja ASN yaitu terdapat manipulasi absensi, proses indisipliner ASN tidak mengacu pada (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022), dan penyusunan SKP yang tidak mengacu pada (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019).

- 1) Manipulasi absensi yang dilakukan oleh ASN dengan menggunakan aplikasi sejenis. Permasalahan kinerja yang suboptimal teridentifikasi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada berbagai instansi. Temuan ini didasarkan pada observasi langsung serta laporan yang dihimpun melalui aplikasi Ponis, yang berasal dari rekan kerja ASN. Berdasarkan kajian ini, peneliti mengidentifikasi bahwa hambatan tersebut berimplikasi pada penurunan kualitas kinerja ASN secara signifikan.
- 2) Proses indisipliner ASN tidak mengacu pada (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022). Kurangnya ketegasan pimpinan dalam menangani kasus ASN bermasalah di lingkup instansi teridentifikasi sebagai akar permasalahan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Majalengka telah melakukan upaya penanganan berupa pemberian surat peringatan dan pembinaan terhadap ASN yang bersangkutan. Peneliti berpendapat bahwa apabila hambatan ini terus berlanjut, dapat berimplikasi pada penegakan disiplin ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 3) Penyusunan SKP yang tidak mengacu pada (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019). Permasalahan dalam pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) teridentifikasi ketika ASN melakukan konsultasi dengan bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan. Staf sub-bidang penilaian kinerja aparatur menemukan bahwa pengisian SKP tersebut tidak sesuai dengan regulasi yang berlaku. Observasi lebih lanjut menunjukkan bahwa mayoritas permasalahan ini bersumber dari proses input data yang dilakukan oleh admin atau operator di instansi terkait.

Penawaran Solusi

Analisis terhadap data dan observasi lapangan selama kegiatan penelitian menunjukkan beberapa permasalahan krusial terkait disiplin dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Isu pertama adalah manipulasi absensi yang dilakukan oleh sejumlah ASN melalui penggunaan aplikasi sejenis, yang berimplikasi pada akurasi data kehadiran. Kedua, ditemukan bahwa proses penyelesaian kasus

indisipliner di Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sekolah, dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) belum sepenuhnya mengacu pada (Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2022) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Terakhir, terdapat indikasi ketidaksesuaian dalam pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) oleh ASN, yang berpotensi memengaruhi validitas evaluasi kinerja.

Merujuk pada perspektif (Armstrong & Taylor, 2014), manajemen kinerja diartikan sebagai suatu pendekatan strategis dan terintegrasi. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan kapabilitas individu dan tim dalam organisasi, dengan tujuan utama untuk mencapai kesuksesan organisasi secara berkelanjutan. Dalam kerangka Teori Manajemen Kinerja, evaluasi kinerja didefinisikan sebagai suatu proses berkelanjutan. Proses ini mencakup perencanaan, pemantauan, dan peninjauan terhadap sasaran kinerja pegawai (SKP), yang bertujuan esensial untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Prinsip-prinsip utama yang mendasari teori ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan kinerja ditetapkan secara jelas dan terukur.

Dalam kerangka teori manajemen kinerja, penetapan tujuan yang spesifik dan dapat diukur merupakan suatu prinsip fundamental. Namun, permasalahan yang teridentifikasi terkait pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN yang tidak sesuai ketentuan mengindikasikan bahwa tujuan kinerja individu ASN belum sepenuhnya dirumuskan secara adekuat berdasarkan prinsip ini. Ketidaksesuaian dalam pengisian SKP merefleksikan kelemahan pemahaman dan implementasi indikator kinerja yang objektif, sehingga secara signifikan menghambat proses penilaian kinerja yang akuntabel. Implikasi lebih lanjut dari kondisi ini adalah ketidakefektifan dalam pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

2. Adanya sistem monitoring dan evaluasi berkala.

Praktik manipulasi absensi yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menggunakan aplikasi sejenis mengindikasikan adanya kelemahan signifikan dalam sistem pengawasan dan evaluasi kehadiran pegawai secara periodik. Minimnya kontrol terhadap keabsahan data kehadiran merefleksikan inefektivitas sistem monitoring yang seharusnya mampu mendeteksi penyimpangan sejak dini. Selanjutnya, ketidakteraturan evaluasi berkontribusi pada peningkatan peluang terjadinya pelanggaran disiplin yang berulang.

3. Umpan balik diberikan untuk pengembangan pegawai.

Ketidakpatuhan terhadap (Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2022) dalam proses penyelesaian kasus indisipliner di Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sekolah, dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) mengindikasikan tidak optimalnya mekanisme pembinaan dan pemberian umpan balik kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan pelanggaran. Tanpa acuan regulasi yang tepat, proses penanganan pelanggaran disiplin gagal memberikan efek edukatif dan korektif yang esensial untuk pengembangan perilaku kerja ASN.

4. Penghargaan atau konsekuensi diberikan berdasarkan hasil kinerja.

Ketiga permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya meliputi manipulasi absensi, pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang tidak sesuai ketentuan, dan kurangnya penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) secara fundamental mencerminkan belum optimalnya implementasi prinsip pemberian penghargaan atau sanksi yang berbasis pada hasil kinerja aktual. Fenomena ini mengindikasikan bahwa sistem *reward and punishment* belum ditegakkan secara proporsional. Ketidaktegasan dalam penerapan konsekuensi ini berpotensi mengurangi motivasi ASN untuk bekerja secara profesional dan akuntabel.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan Riset dan Praktik (Ristik) terkait peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Majalengka, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan krusial dalam sistem penilaian kinerja ASN. Permasalahan-permasalahan tersebut meliputi: manipulasi absensi yang dilakukan oleh sejumlah ASN, proses penyelesaian kasus indisipliner ASN yang tidak sepenuhnya mengacu pada (Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2022) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta isu ketidaksesuaian dalam pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) saat ASN melakukan konsultasi terkait kinerja mereka.

Mekanisme penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tertuang pada regulasi dalam (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019). Regulasi ini menetapkan kewajiban bagi seluruh ASN untuk memformulasikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada awal periode tahunan. SKP yang telah disusun tersebut kemudian menjadi acuan utama dalam proses penilaian kinerja, yang didasarkan pada capaian kinerja yang berhasil direalisasikan sepanjang periode evaluasi. Selain fokus pada capaian kinerja, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga secara integral mencakup aspek perilaku kerja. Oleh karena itu, proses evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya menekankan pada pencapaian target kerja, tetapi juga mengakomodasi sikap dan perilaku kerja yang memenuhi standar etika dan profesionalisme dalam konteks pelayanan publik.

REFERENSI

- Anggraeni, D., Ningrum, D. K., Salsabila, N. A., & Nafis, A. W. (2025). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Publik: Studi Pengabdian di BKPSDM. *04 November*, 3(1), 1623–1628. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/curup/id/data-publikasi/artikel/2885-umkm-hebat-perekonomian-nasional-meningkat.html>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page. [https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice_1.pdf](https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf)
- Fadli, Z., Simanjuntak, M. V., Rande, S., Firlana, H., Ningsih, D. F., S, A., Mastur, A. S. R., Irawan, A. D., Pangestuti, N., & Warih, W. C. (2024). *Fundamental dalam Administrasi Publik* (Z. Arman (ed.)). CV Gita Lentera. https://books.google.co.id/books/about/Fundamental_dalam_Administrasi_Publik.html?id=_GI3EQAAQBAJ&redir_esc=y
- Ishak, T., Muhammad, M., & Nurmayana, N. (2020). Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *HUMANIS: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 52–68. <https://doi.org/10.52137/humanis.v6i1.13>
- Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, Pub. L. No. 159, Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum 4 (2000). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/58255/keppres-no-159-tahun-2000>
- Luminkewas, E., Masengi, E. E., & Supit, B. F. (2024). Implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Minahasa. *Academy of Education Journal*, 15(1), 357–364. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2197>
- Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Nasional 2003 (2022). <file:///C:/Users/abdil/Downloads/PerBKN-Nomor-6-Tahun-2022.pdf>

- Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Majalengka Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Dan Unsur Penunjang Perangkat Daerah Di Lingkungan (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/146360/perbup-kab-majalengka-no-43-tahun-2019>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 30, 240 (2022). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/202232/permen-pan-rb->
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2013 (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/146360/perbup-kab-majalengka-no-43-tahun-2019>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. 30, 52 (2019). <https://jdih.menpan.go.id/dokumen-hukum/peraturan-pemerintah-republik-indonesia-nomor-30-tahun-2019-tentang-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-894>
- Robbins, S. P., Coulter, M., Coulter, M. K., & Randel, A. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=RqpPzQEACAAJ>
- Sholikhah, A. (1970). STATISTIK DESKRIPTIF DALAM PENELITIAN KUALITATIF. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342–362. <https://doi.org/10.24090/komunika.v10i2.953>
- Studi, P., & Di, P. (2025). *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat) Volume 3 , Nomor 2 , Maret 2025 ISSN : 2986-7819*. 3, 599–605.