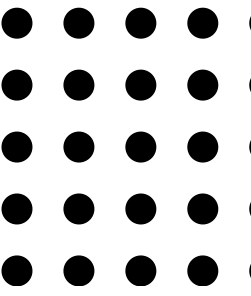


SEMINAR PROPOSAL



PEMETAAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA (*SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*)



Tammia

NPM: 2216041104

PROGRAM STUDI

ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Dosen Pembimbing

Ita Prihantika, S.Sos., M.A.

19840630 201504 2002

Dosen Pembahas

Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.

19821212 200801 2017

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi, termasuk instansi pemerintahan, di mana PNS berperan strategis sebagai pelaksana kebijakan dan pemberi layanan publik. Namun, kinerja PNS masih menghadapi tantangan berupa rendahnya kompetensi, motivasi, serta sistem penilaian yang belum optimal. Keterbatasan kualitas SDM, literasi, dan penguasaan teknologi membuat PNS kurang adaptif terhadap tuntutan pelayanan publik modern, sementara praktik birokrasi berbelit (*red tape*) memperlambat pelayanan, menurunkan efisiensi, dan mengurangi kepuasan masyarakat. Kondisi ini menegaskan urgensi reformasi birokrasi yang berfokus pada penyederhanaan prosedur, digitalisasi, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas.



Latar Belakang

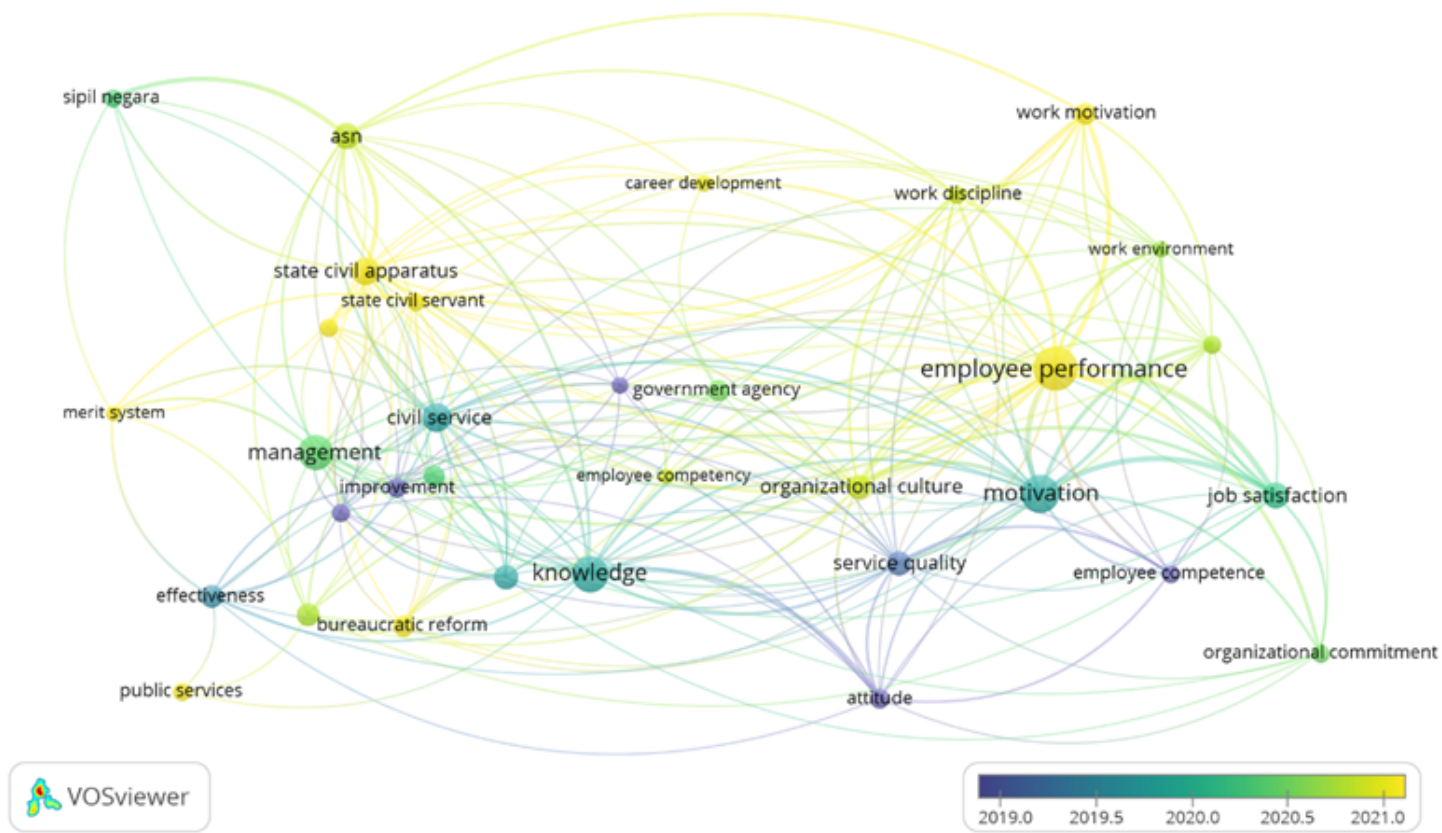
Tabel 1. Jumlah PNS Pusat dan Daerah 10 Tahun Terakhir

Tahun	Pusat	%	Daerah	%	Total
2015	960.795	21%	3.632.809	79%	4.593.604
2016	918.436	21%	3.455.905	79%	4.374.341
2017	925.248	22%	3.364.148	78%	4.289.396
2018	939.236	22%	3.246.267	78%	4.185.503
2019	953.731	23%	3.235.390	77%	4.189.121
2020	958.919	23%	3.209.199	77%	4.168.118
2021	936.859	23%	3.058.775	77%	3.995.634
2022	944.175	24%	2.946.404	76%	3.890.579
2023	923.133	25%	2.809.295	75%	3.732.428
2024	910.626	25%	2.655.515	74%	3.566.141

Sumber: Badan Kepegawaian Nasional, 2024

Dalam sepuluh tahun terakhir, jumlah PNS menurun lebih dari satu juta orang akibat moratorium rekrutmen dampaknya terasa pada pelayanan dasar . Sementara itu, meskipun mayoritas PNS sudah berpendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin kompetensi kerja sehingga peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan penguatan *soft skills* tetap diperlukan.

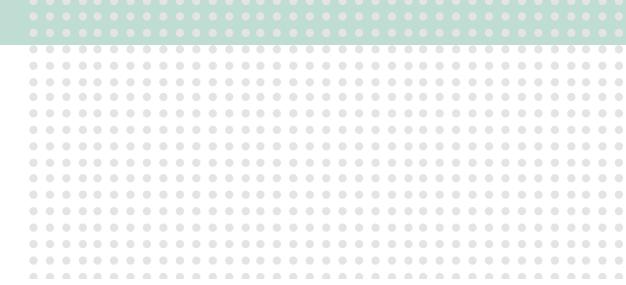
Berdasarkan hasil pemetaan jaringan terkait pembahasan kinerja pegawai negeri sipil, dapat dilihat dari kata kunci kinerja pegawai negeri sipil telah dilakukan dari tahun 2004-2024 yang juga terhubung dengan kata kunci *knowledge*, *employee performance* dan *motivation* sebagai 3 (tiga) elemen faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil .



Pemerintah telah meluncurkan berbagai upaya reformasi birokrasi, antara lain penerapan sistem merit, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), serta penguatan core values ASN BerAKHLAK. Semua kebijakan tersebut diarahkan untuk membangun birokrasi yang lebih profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil serta kepuasan publik.

Pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan penelitian dengan memetakan tren, indikator, faktor, tantangan, dan solusi kinerja PNS di Indonesia agar dapat menjadi adopsi kebijakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR).





Rumusan Masalah

1. Bagaimana Tren kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia selama 20 tahun terakhir?
2. Apa saja indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja PNS di Indonesia
3. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja PNS?
4. Apa tantangan dan solusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai berdasarkan di studi-studi terdahulu?

Tujuan Penelitian

1. Menggambarkan perkembangan penelitian terkait kinerja PNS di Indonesia selama 20 tahun terakhir.
2. Mengidentifikasi dan memetakan indikator kinerja PNS yang digunakan dalam berbagai instansi di Indonesia.
3. Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia.
4. Memetakan dan menganalisis bahan kajian yang sudah tersedia untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia.

Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat secara teoritis dalam merealisasikan ilmu dan teori yang di dapat selama perkuliahan dan bagi pembaca sebagai referensi dalam memberikan gambaran umum terkait pemetaan kinerja pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia melalui Systematic Literature Review.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Stoner, 1996) manajemen ialah serangkaian proses dalam menetapkan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk pencapaian sesuatu tujuan.

Sumber Daya Manusia

Menurut V.Rivai dalam (Rumawas, 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo (1989) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Serdamayanti kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel (2003) dalam (Rahayu, 2017) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

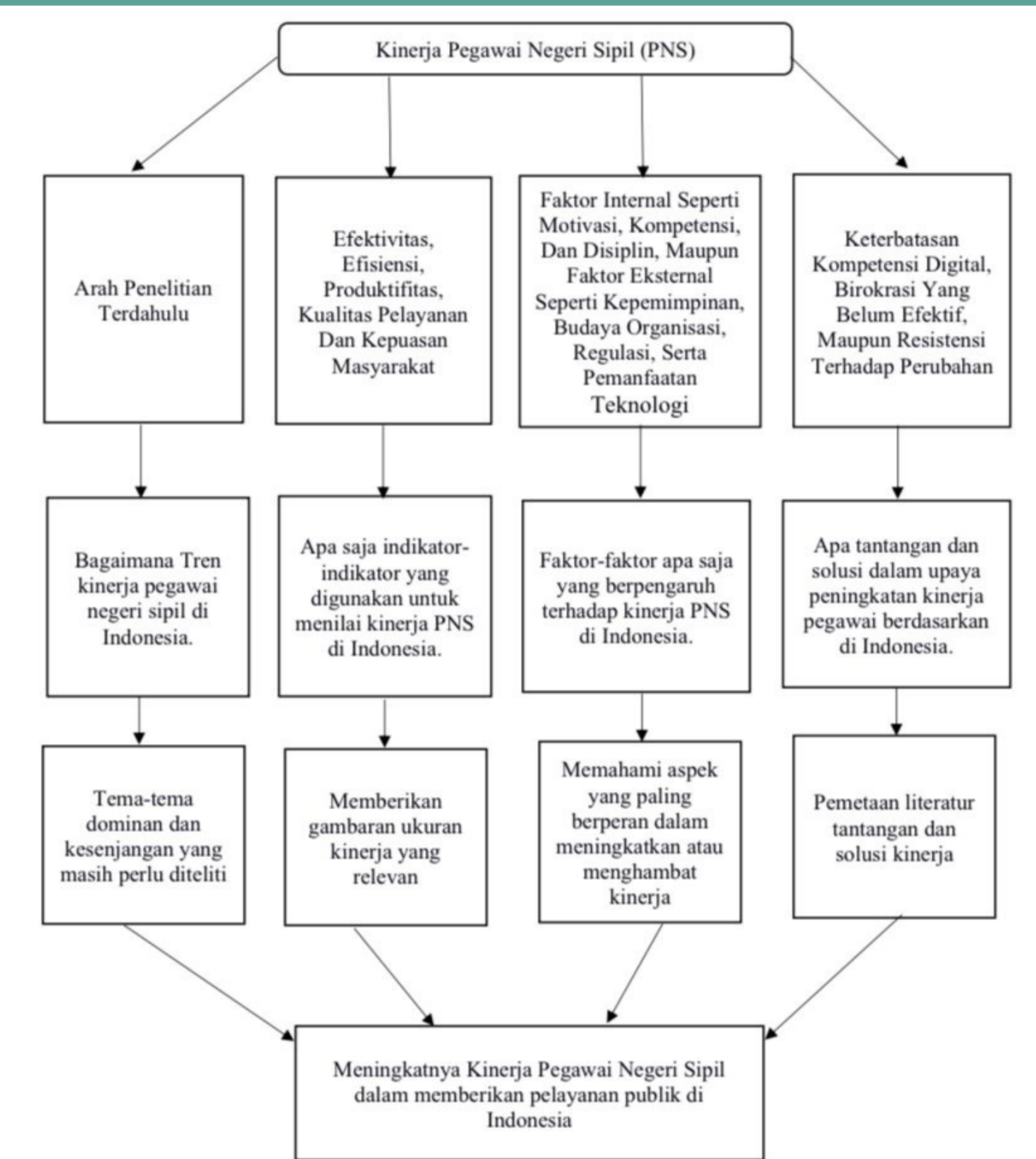
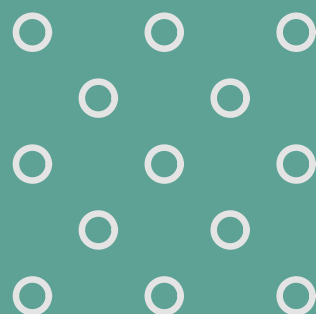
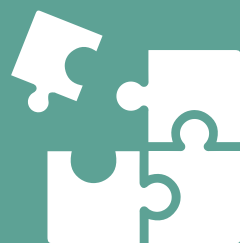
- a. Kualitas (Quality)
- b. Kuantitas (Quantity)
- c. Ketepatan waktu (Timeliness)
- d. Efektivitas biaya (Cost effectiveness)
- e. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact)

Faktor-faktor Kinerja

Menurut Armstrong, menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja pegawai secara keseluruhan, yaitu:

- a. Faktor Individu
- B. Faktor Kepemimpinan
- C. Faktor Kelompok Kerja
- d. Faktor Sistem
- e. Faktor Situasional

Kerangka Pikir



Gambar 4. Critical Logic Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025



Metode Penelitian

01

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **Systematic Literature Review** dengan metode *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analys* atau disebut PRISMA.

02

Kriteria Kelayakan

Kriteria kelayakan pada penelitian ini digunakan sebagai bahan kelayakan dari literatur yang akan ditelusuri sesuai dengan fokus review penelitian yang dapat menjawab rumusan masalah.

03

Sumber Literatur

Peneliti menggunakan aplikasi pencarian papers yaitu Publish or Perish yang berpusat pada penelusuran *google scholar* dan juga menggunakan Literatur Kelabu.



Metode Penelitian

04

Strategi Pencarian

Fokus pencarian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif. Strategi pencarian menggunakan Framework Population, Intervention, Comparison, Outcome, and Study design PICO(S) dalam mengelola dan memecahkan fokus review.

05

Seleksi Literatur

Peneliti akan melakukan pemilihan terhadap literatur yang diperoleh dari database Google Scholar melalui pencarian dari aplikasi Publish or Perish. Untuk menyempurnakan penyaringan literatur, peneliti membuat kriteria inklusi dan eksklusi.

Tabel 2. Framework PICO(S)

<i>Population and Problem</i>	Pegawai negeri sipil di Indonesia
<i>Intervention</i>	Faktor internal dan eksternal
<i>Comparison</i>	Performa, prestasi dan kompetensi
<i>Outcome or Themes</i>	Indikator, faktor, kendala, strategi
<i>Study Design</i>	Semua artikel yang berkaitan dengan kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
<i>Population and Problem</i>	Pegawai negeri sipil di Indonesia	Selain pegawai negeri sipil di Indonesia
<i>Intervention</i>	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil terkait faktor internal dan eksternal	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil selain faktor internal dan eksternal
<i>Comparison</i>	Kinerja pegawai negeri sipil terhadap performa, prestasi dan kompetensi	Kinerja pegawai negeri sipil terhadap selain performa, prestasi, dan kompetensi
<i>Outcome and Themes</i>	Indikator, faktor, kendala, strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil	Selain indikator, faktor, kendala, strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil
<i>Study Design and Publication Type</i>	<i>Original article, qualitative research</i> , dan artikel yang berkaitan dengan judul, berbasis sinta 1-6, jurnal bereputasi internasional, prosiding	Artikel <i>review</i> , buku, <i>quantitative research</i> and <i>mix method</i> , artikel yang tidak berkaitan dengan judul penelitian, tidak berbasis sinta 1-6, bukan jurnal bereputasi internasional, dan tidak prosiding
<i>Publication years</i>	Post. 2004-2024	Pre. 2004-2024
<i>Language</i>	Bahasa Indonesia dan bahasa Inggris	Bahasa lainnya selain bahasa Indonesia dan bahasa Inggris

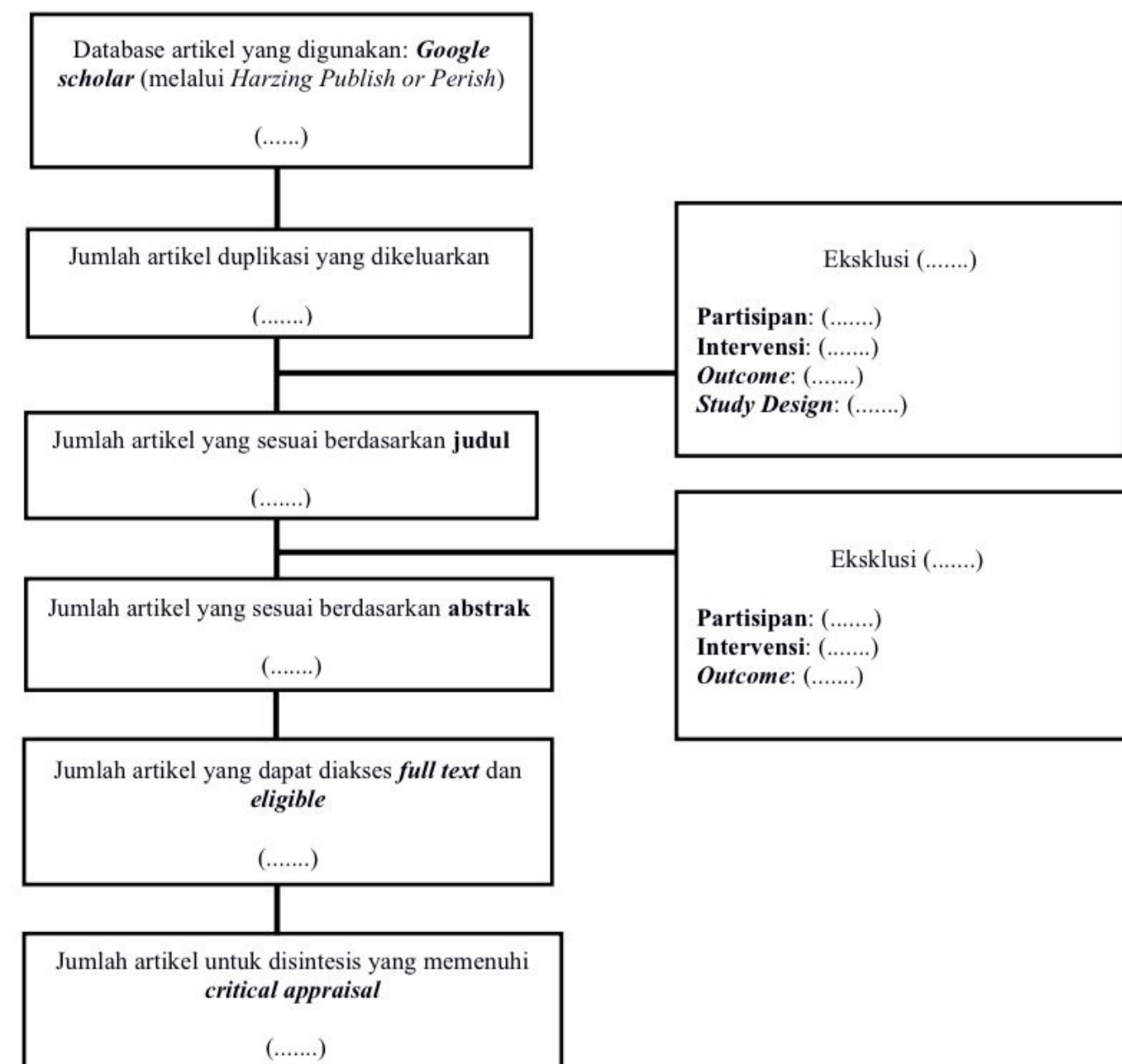
Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Metode Penelitian

05

Seleksi Literatur

Adapun keywords yang digunakan dalam pencarian artikel yaitu Kinerja AND Competence AND Civil Servant AND Public Services serta memfokuskan kepada kriteria inklusi yang telah ditentukan yang kemudian di seleksi menggunakan PRSIMA Flowchart. Berikut alur seleksi literatur yang akan dihimpun dalam PRISMA Flowchart:



Metode Penelitian

06

Item data dan
pengumpulan data

Studi yang memenuhi kriteria inklusi dievaluasi kritis menggunakan desain penelitian qualitative, critical appraisal pada literatur yang telah dieliminasi dari kriteria inklusi. Pengkajian kualitas studi menggunakan critical appraisal checklist for analytical cross sectional dan critical appraisal checklist for qualitative research dari panduan Joanna Briggs Institute Appraisal Tools. Kualitas metodologi akan dinilai dengan sedang jika memenuhi kriteria 6-8 dan kriteria tinggi 9-10 dari daftar periksa critical appraisal

07

Sintesis

Peneliti akan melakukan sintesis mapping atau scoping menggunakan metodologi induktif. Temuan disajikan di bawah judul tematik menggunakan tabel ringkasan yang dapat menginformasikan deskripsi poin-poin penting. Kemudian, tabel rinci disajikan berdasarkan, penulis, distribusi geografis studi, tahun publikasi, intervensi disajikan, populasi dan sampel, pengalaman yang dilaporkan, hasil dan temuan utama dan metodologi penelitian



Terima Kasih