

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya merupakan satu dari sembilan tujuan yang ingin dicapai pemerintah saat ini.¹ Program reformasi hukum merupakan agenda strategis pemerintahan, karena program tersebut dinilai sangat penting untuk memulihkan kepercayaan masyarakat kepada sistem hukum yang selama ini dikotori oleh praktik-praktik korupsi, pungli dan penyalahgunaan kekuasaan. Reformasi hukum tersebut terdiri dari beberapa lingkup, salah satunya adalah pembenahan lembaga dan aparat penegak hukum itu sendiri. Dalam pembenahan ini, pemerintah menyoroti pada lembaga maupun aparat yang secara nyata tidak menjalankan tugasnya dengan proporsional dan profesional. Sementara lingkup lain dalam upaya pemerintah mereformasi hukum ialah membangun budaya hukum di kalangan masyarakat. Budaya hukum yang hendak dibentuk tentulah menjadi angin segar tersendiri mengingat upaya reformasi hukum ini menyentuh aspek penegakan hukum yang paling dasar.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam penegakan hukum. Meskipun suatu peraturan telah diregulasi secara bagus, namun jika tidak didukung oleh aparat yang baik, bersih, dan berdedikasi maka penegakan hukum tidak akan dapat terjadi. Dengan demikian Aparatur Sipil Negara

¹ <http://www.presidentri.go.id/berita-aktual/reformasi-hukum-dan-filosofi-saber-pungli.html,terakhir> diakses 1 Desember 2017

(ASN) merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah maupun tugas-tugas pembangunan guna mencapai tujuan pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hal tersebut erat kaitannya dengan fungsi dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri, sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa fungsi pegawai Aparatur Sipil Negara antara lain sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.² Karena fungsi yang sedemikian rupa serta dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yakni :

“...membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial...”

Maka perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dengan kata lain dibutuhkan seorang Aparatur Sipil Negara yang kompeten dalam kerjanya agar fungsi-

²Pasal 10, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

fungsi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya sehingga dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan mewujudkan cita-cita negara.

Dalam rangka mendapatkan seorang Aparatur Sipil Negara yang kompeten dalam pekerjaannya bukanlah perkara yang mudah. Berbagai upaya dilakukan pemerintah Indonesia guna terciptanya Aparatur Sipil Negara yang kompeten dalam bidangnya. Salah satunya adalah dengan manajemen Aparatur Sipil Negara, adapun yang dimaksud dengan manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu :³

“Pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Manajemen mengenai Aparatur Sipil Negara sendiri terdiri atas :⁴

1. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
2. pengadaan;
3. pangkat dan jabatan;
4. pengembangan karier;
5. pola karier;
6. promosi;
7. mutasi;
8. penilaian kinerja;
9. penggajian dan tunjangan;
10. penghargaan;
11. disiplin;
12. pemberhentian;
13. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
14. perlindungan.

Salah satu bentuk dari manajemen Aparatur Sipil Negara adalah penilaian kerja. Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 76 bahwa :

³ Pasal 1 angka 5, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁴ Pasal 55, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

“Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di dasarkan pada suatu perencanaan kinerja pada tingkatan individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai , serta perilaku Pegawai Negeri Sipil.”

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut bertujuan menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang di dasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.⁵

Balai Pemasarakatan merupakan salah satu lembaga yang bertanggung jawab untuk melaksanakan reformasi hukum melalui sistem pemasarakatan di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Balai pemasarakatan atau yang biasanya disebut dengan Bapas merupakan pranata untuk melaksanakan bimbingan Klien Pemasarakatan.⁶ Sistem pemasarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan Pemasarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.⁷

Pembinaan Warga Binaan Pemasarakatan dilakukan di Lembaga Pemasarakatan, sedangkan pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan

⁵ Pasal 75, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁶ Pasal 1 angka 4, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan

⁷ Pasal 2, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan

dilakukan oleh Balai Pemasarakatan. Pembimbingan oleh Balai Pemasarakatan dilakukan terhadap:⁸

1. Terpidana bersyarat;
2. Narapidana ;
3. Anak Pidana dan Anak Negara yang mendapat pembebasan bersyarat atau cuti menjelang bebas ;
4. Anak Negara yang berdasarkan putusan pengadilan pembinaannya diserahkan kepada orang tua asuh atau badan sosial;
5. Anak Negara yang berdasarkan Keputusan Menteri atau pejabat di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan yang ditunjuk, bimbingannya diserahkan kepada orang tua asuh atau badan sosial;
6. Anak yang berdasarkan penetapan pengadilan, bimbingannya dikembalikan kepada orang tua atau walinya.

Balai Pemasarakatan sendiri mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan sebagian dari tugas pokok Direktorat Jenderal Pemasarakatan dalam menyelenggarakan pembimbingan klien pemasarakatan di daerah. Bentuk dari bimbingan yang diberikan bermacam-macam, mulai dari pemberian pembinaan tentang agama, keterampilan, sampai pada pembinaan kepribadian. Bimbingan ini diberikan dengan tujuan agar klien dapat hidup dengan baik di dalam masyarakat sebagai warga negara, serta bertanggung jawab untuk memberikan motivasi, agar dapat memperbaiki diri sendiri, dan tidak mengulangi kejahatan tersebut sesuai dengan sistem pemasarakatan.

Pembimbingan di Balai Pemasarakatan tersebut dilakukan oleh Pembimbing Kemasyarakatan. Untuk tugas dari pembimbing kemasyarakatan sendiri tercantum dalam pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.01-PK.10 Tahun 1998 , yaitu:⁹

1. Melakukan penelitian masyarakat, untuk:

⁸ pasal 6, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan

⁹ Titi Dewanti Kellina, "Pelaksanaan Kegiatan Kerja Bagi Klien Pemasarakatan" , Jurnal Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2012, Malang.

- a. Membantu tugas penyidik, penuntut umum, dan hakim dalam perkara anak nakal;
 - b. Menentukan program pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan dan anak didik pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan anak;
 - c. Menentukan program perawatan tahanan di Rumah Tahanan; dan
 - d. Menentukan program bimbingan kemasyarakatan dan atau bimbingan kerja bagi klien pemasyarakatan.
2. Melakukan bimbingan kemasyarakatan dan bimbingan kerja bagi klien pemasyarakatan.
 3. Memberikan pelayanan terhadap instansi lain dan masyarakat yang meminta data atau hasil penelitian kemasyarakatan klien tersebut,
 4. Mengkoordinasikan pekerjaan sosial dan pekerjaan sukarela yang melaksanakan tugas pembimbing.
 5. Melaksanakan pengawasan terhadap terpidana anak yang dijatuhi pidana pengawasan, anak didik pemasyarakatan yang diserahkan kepada orang tua, wali atau orang tua asuh dan orang tua wali dan orang tua asuh yang diberi tugas pembimbingan.

Untuk melakukan tugas-tugas tersebut dengan baik maka diperlukannya pembimbing kemasyarakatan yang profesional. Oleh karena itu dalam rangka pengembangan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas di bidang bimbingan kemasyarakatan serta untuk meningkatkan kinerja organisasi, pemerintah merasa perlu untuk membuat peraturan yang mengatur secara khusus mengenai jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan, yang kemudian ditetapkanlah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan ini mengakibatkan terjadi beberapa

perubahan.¹⁰ Perubahan yang dimaksud antara lain seperti perubahan pada status jabatan, dimana sebelum di tetapkannya peraturan tersebut jabatan yang Petugas Pembimbing Kemasyarakatan emban adalah Jabatan Fungsional Umum, namun seiring adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan status jabatan mereka berubah menjadi Jabatan Fungsional Tertentu. Adanya perubahan status jabatan tersebut tentunya membawa perbedaan pula terhadap hak dan kewajiban bagi Pembimbing Kemasyarakatan. Dengan adanya Jabatan Fungsional Tertentu itu Pembimbing Kemasyarakatan berhak atas suatu Tunjangan Kinerja yang disebut dengan Tunjangan Kinerja Fungsional, di mana hal tersebut tidak mereka dapatkan ketika masih menjabat pada Jabatan Fungsional Umum. Adanya tunjangan kinerja fungsional tersebut erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Pada Jabatan Fungsional Tertentu Pembimbing Kemasyarakatan, penilaian kinerja yang dilakukan adalah dengan menggunakan angka kredit kumulatif.¹¹ Di mana sebelumnya penilaian kinerja pada Pembimbing Kemasyarakatan yang mengemban Jabatan Fungsional Umum tidak dilakukan dengan angka kredit kumulatif, melainkan di dasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai yang mereka tetapkan setiap tahunnya.

¹⁰ Hasil Pra-Survey tanggal 5 Oktober 2017, di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat

¹¹ Pasal 21 ayat (1), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan fungsional Pembimbing Kemasyarakatan, penilaian kinerja ini diatur dalam :

Pasal 20 ayat (1) yakni mengenai tujuan dari penilaian kinerja ini yaitu:

“Penilaian kinerja Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.”

Sedangkan, pengaturan mengenai penilaian kinerja dengan angka kredit kumulatif di atur dalam Pasal 21 (1) , yang berbunyi :

“Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ditetapkan berdasarkan pencapaian angka kredit setiap tahun.”

Penilaian kinerja dengan angka kredit bagi Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan ini merupakan salah satu langkah yang ditempuh guna mewujudkan reformasi hukum guna mewujudkan penegakan hukum salah satunya adalah pembenahan lembaga dan aparat penegak hukum itu sendiri, guna menjalankan tugas dan fungsinya secara proporsional.

Penilaian kinerja dengan angka kredit kumulatif ini erat kaitannya dengan kedisiplinan pegawai, namun di sisi lain juga berkaitan dengan keadilan khususnya dalam hal pemberian hak dan kewajiban. Hal tersebut juga sejalan sebagaimana dikemukakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Asman Abnur , di mana beliau menyatakan bahwa dengan penilaian kinerja, honor yang diterima para Pegawai Negeri

Sipil tidak akan sama, melainkan ada tingkatan honor berdasarkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.¹² Pelaksanaan penilaian kinerja yang di dasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai ini akan membuat pegawai lebih bertanggung jawab pada kinerjanya, yang demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya hal tersebut tentu akan membantu terwujudnya suatu tata kelola pemerintahan yang baik dan mewujudkan penegakan hukum yang ingin diwujudkan pemerintah Indonesia.

Salah satu cara dalam rangka meningkatkan pengembangan profesionalisme dan meningkatkan kerja organisasi adalah dengan melakukan penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan fungsional Pembimbing Kemasyarakatan, Pasal 20 ayat (3) yaitu:

“Penilaian kinerja jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.”

Namun berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan, penilaian kinerja pada Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan ini belum dapat berjalan maksimal dan masih menghadapi beberapa kendala, seperti belum adanya regulasi lebih lanjut seperti petunjuk pelaksana dan teknis

¹²<http://regional.kompas.com/read/2016/12/02/14132611/menpan.rb.bakal.atur.honor.pns.sesuai.kinerja>, terakhir diakses 22 November 2017

terhadap penilaian kinerja bagi jabatan fungsional pembimbing masyarakat.¹³ Hal tersebut tentu menjadi permasalahan, apabila belum ada peraturan atau regulasi lebih lanjut, lantas bagaimana dengan pelaksanaannya di lapangan khususnya ketika akan melakukan penilaian kinerja seperti yang diamanatkan pasal 20 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan fungsional Pembimbing Masyarakat tersebut. Kendala sedemikian rupa mengakibatkan tujuan yang ingin dicapai dengan adanya dibentuknya jabatan fungsional yaitu pengembangan profesi serta peningkatan kerja organisasi juga menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian tersebut , penulis ingin mengetahui sejauh mana pelaksanaan penilaian kinerja pada jabatan fungsional pembimbing masyarakat berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Masyarakat, dan untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kerja serta upaya yang dilakukan guna mengatasi kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada Jabatan Fungsional Pembimbing Masyarakat tersebut. Oleh karena itu penulis mengangkat judul **“Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pada Jabatan Fungsional Pembimbing Masyarakat Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan Fungsional Pembimbing**

¹³ Hasil Pra-Survey tanggal 5 Oktober 2017, di Balai Masyarakat Kelas 1 Jakarta Pusat

Kemasyarakatan (Studi di Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat)”

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang penelitian ini , alangkah lebih baik apabila penulis memaparkan mengenai keaslian penelitian skripsi ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki tema serupa, yakni dengan penjabaran dalam tabel orisinalitas sebagai berikut.

TABEL 1

TABEL ORISINALITAS

No.	Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Jenis Penelitian
1.	2014	Sarajevi Govina Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya	“OPTIMALISASI SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL TERKAIT KEBIJAKAN REMUNERASI (Studi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Malang)”	1. Bagaimanakah optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Malang terkait kebijakan remunerasi? 2. Apa saja hambatan yang timbul dalam optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Malang terkait kebijakan remunerasi dan bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan tersebut?	Skripsi

2.	2016	Maya Rahmadhani R, Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung	“Evaluasi Kinerja Pelayanan Aparatur Kelurahan Way Dadi Baru Pasca Pemekaran Wilayah Kelurahan Di Kota Bandar Lampung”	1. Bagaimanakah kinerja pelayanan aparatur Kelurahan Way Dadi Baru pasca pemekaran wilayah kelurahan di Kota Bandar Lampung? 2. Apakah faktor-faktor penghambat yang timbul pada Kelurahan Way Dadi Baru pasca pemekaran wilayah kelurahan di Kota Bandar Lampung?	Skripsi
----	------	---	--	---	---------

3.	2016	In Tajudin, Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung	“Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dalam Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP)?”	Bagaimanakah Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Dalam Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP)?	Skripsi
----	------	--	---	--	---------

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pada jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan ?

2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat dan apa upaya yang dilakukan oleh Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat untuk mengatasi kendala tersebut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja pada jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan terhadap pelaksanaan penilaian kinerja pada jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pemikiran yang bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya, rekan-rekan mahasiswa Fakultas

Hukum Universitas Brawijaya, serta bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya pada bidang hukum Administrasi Negara kaitannya dengan hukum kepegawaian yakni penilaian kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Sebagai metode pembelajaran di dalam dunia pengetahuan mahasiswa dan akademisi hukum yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan tema yang serupa.

b. Bagi Masyarakat

Memberikan gambaran dan pemahaman mengenai pelaksanaan penilaian kinerja pada Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan.

c. Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi pemerintah serta dapat memberikan kontribusi dalam penyempurnaan pelaksanaan penilaian kinerja pada Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan kajian pustaka yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian Kinerja Pada Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini penulis menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, yang pada garis besarnya memuat tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik memperoleh data, populasi, sampel dan teknik analisis data, serta definisi operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas mengenai bagaimana Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pada Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan (Studi di Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Pusat) yang mengkaji dan memaparkan secara rinci tentang bagaimana pelaksanaannya, serta kendala yang timbul dalam pelaksanaan tersebut, dan upaya dilakukan terkait kendala yang dihadapi.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran dari penulis. Di mana kesimpulan berisi tentang garis besar dari pembahasan yang akan menjawab permasalahan sesuai dengan rumusan masalah. Sedangkan saran merupakan rekomendasi dari penulis tentang penelitian yang telah dilakukan.