

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NO. 6
TAHUN 2022 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA DI BAPPEDAPROVINSI SUMATERA SELATAN
(STUDI KASUS PASAL 9 AYAT 2)**

OLEH :

INDAH DESTALYA

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study examines the implementation of the Regulation of the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia (Permenpan RB) Number 6 of 2022 concerning Civil Servant Performance Management, with a focus on Article 9 Paragraph 2 within the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of South Sumatra Province. The regulation sets performance management indicators including quantity, quality, timeliness, and cost, aiming to improve discipline, motivation, and accountability among civil servants. The research employs a qualitative method with data collected through observation, interviews, documentation, and literature review. The analysis is based on George C. Edward III's policy implementation model, which emphasizes four key variables: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The findings indicate that the implementation of the regulation has generally run well. Policy communication has been carried out hierarchically from the Regional Civil Service Agency to implementing staff. However, budget constraints remain a major challenge, particularly in training, socialization, and the use of the e-Performance application. Nevertheless, Bappeda strives to manage resources efficiently to achieve performance targets. The performance management system integrates the Civil Servant Performance Target (SKP) with work behavior, assessed through the four performance

indicators. The study concludes that the implementation of Permenpan RB Number 6 of 2022 at Bappeda South Sumatra Province has improved the quality of civil servant performance management, although further strengthening is required in terms of budget allocation, training, and monitoring consistency.

Keywords: *Policy Implementation, Performance Management, Civil Servant, Bappeda South Sumatra Province, Permenpan RB No. 6/2022.*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan menekankan pentingnya sistem manajemen kinerja yang seragam. Tujuannya adalah meningkatkan motivasi, disiplin, serta partisipasi pegawai sehingga produktivitas instansi meningkat. Penerapan peraturan ini juga diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Namun, implementasi kebijakan ini menghadapi sejumlah tantangan, seperti resistensi pegawai terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan kurangnya fasilitas pendukung. Ketersediaan pelatihan serta pengawasan berkelanjutan

menjadi faktor penting agar kebijakan berjalan efektif. Selain itu, Bappeda perlu membangun mekanisme evaluasi kinerja yang objektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.

Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 hadir sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas kinerja ASN, khususnya melalui indikator kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Hal ini menandai perubahan paradigma dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik, yang sebelumnya cenderung subjektif. Dengan penerapan regulasi ini, Bappeda diharapkan mampu mewujudkan pegawai yang profesional, kompeten, dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan daerah.

Meski demikian, hasil observasi menunjukkan masih terdapat kendala dalam pelaksanaan,

seperti rendahnya pemahaman pegawai terhadap aplikasi e-Kinerja, lemahnya disiplin penyelesaian tugas, serta permasalahan teknis dalam pelaporan digital. Permasalahan ini menimbulkan pemborosan waktu dan biaya. Oleh karena itu, penelitian dilakukan untuk mengkaji lebih dalam implementasi Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan, khususnya Pasal 9 Ayat 2, guna menemukan solusi terhadap hambatan yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks tersebut di atas, maka penulis merumuskan permasalahan tesis sebagai berikut: Bagaimana implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Bappeda Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 2)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan

implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Bappeda Provinsi Sumatera Selatan, dengan fokus pada Pasal 9 Ayat 2.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam skripsi ini antara lain :

a. Secara Teoritis

Penulisan secara teoritis ini diharapkan memberikan masukan guna pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu administrasi khususnya Kebijakan Publik terkait Peraturan Menteri.

b. Secara Praktis

1) Bagi peneliti :

Skripsi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dalam kajian kebijakan publik tentang implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Bappeda Provinsi Sumatera

Selatan (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 2).

- 2) Bagi instansi lembaga yang diteliti :

Terkait Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Bappeda Provinsi Sumatera Selatan.

- 3) Bagi STIA Satya Negara :

Penulisan skripsi ini diharapkan sebagai upaya penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan untuk membandingkan antara teori dan implementasinya di lapangan.

B. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan eksploratif dan deskriptif. Data diperoleh melalui bahasa tertulis maupun lisan dari informan, serta observasi terhadap perilaku. Analisis dilakukan secara induktif untuk memahami makna, membangun fenomena, dan merumuskan

hipotesis. Fokus penelitian adalah implementasi Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, khususnya Pasal 9 Ayat 2 tentang pengelolaan kinerja ASN.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian disesuaikan dengan jadwal kerja peneliti dan kebutuhan pengumpulan data di lapangan.

2.3 Informan Penelitian

Informan ditentukan berdasarkan pemahaman dan keterlibatan langsung dalam objek penelitian, terdiri atas:

- a. Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian (1 orang)
- b. Kepala Subbag Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan (1 orang)
- c. Staf Bappeda (3 orang)

Jumlah total: 5 informan.

2.4 Sumber dan Jenis Data

- a. Sumber data primer: wawancara langsung dengan informan penelitian.

- b. Sumber data sekunder: dokumentasi, arsip, serta literatur terkait teori implementasi kebijakan dan pengelolaan kinerja ASN.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara: tanya jawab langsung dengan informan.
- b. Survei/Kuesioner: baik terbuka maupun tertutup untuk memperoleh tanggapan pegawai.
- c. Observasi: pengamatan langsung aktivitas pegawai di Bappeda.
- d. Dokumentasi: penelaahan arsip, laporan, dan literatur pendukung.

2.6 Teknik Analisis Data

Menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana (2014), melalui tiga tahap utama:

- a. Kondensasi Data: merangkum dan memilih data penting tanpa menghilangkan makna.
- b. Display Data: menyajikan data dalam bentuk narasi, tabel, atau visual agar mudah dipahami.
- c. Drawing & Verifying Conclusion: penarikan kesimpulan dan verifikasi melalui perbandingan dan refleksi data.

2.7 Uji Keabsahan Data

Menggunakan teknik triangulasi dengan empat kriteria uji:

- a. Kredibilitas/Trustworthiness (validitas internal).
- b. Transferabilitas (kemungkinan hasil berlaku di konteks serupa).
- c. Dependabilitas (konsistensi hasil jika diuji ulang).
- d. Konfirmabilitas & Keaslian (objektivitas dan integritas data).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Implementasi

a. Komunikasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan berjalan cukup efektif, namun masih perlu ditingkatkan konsistensinya. Para informan sepakat bahwa komunikasi yang jelas, dua arah, dan konstruktif sangat penting untuk memastikan tugas tersampaikan dengan baik. Atasan berperan dalam memberi arahan, pembinaan, serta pendampingan ketika pegawai mengalami kesulitan. Hambatan muncul ketika komunikasi kurang jelas, sehingga berpengaruh pada

pelaksanaan tugas. Secara umum, komunikasi dipandang sebagai faktor penentu dalam tercapainya target kinerja ASN.

b. Sumber Daya

Sumber daya manusia dinilai menjadi komponen penting dalam implementasi e-kinerja. Pegawai telah menggunakan aplikasi digital untuk memantau kinerja, tetapi sebagian ASN masih belum sepenuhnya memahami tugas dan kewajiban mereka. Oleh karena itu, pembinaan berkelanjutan sangat diperlukan. Dari sisi finansial, keterbatasan anggaran menjadi kendala utama karena belum tersedia pos khusus untuk mendukung sosialisasi, pelatihan, maupun pendampingan. Beberapa kegiatan masih mengandalkan pelatihan daring, sementara pelatihan luring sering terkendala biaya. Dari aspek fasilitas, peralatan kerja seperti komputer dan jaringan internet belum memadai dan tidak merata, sehingga menghambat pelaksanaan e-kinerja. Upaya perbaikan sarana sudah diajukan, namun belum sepenuhnya terealisasi.

c. Disposisi

Disposisi atau sikap pegawai terhadap kebijakan menunjukkan adanya komitmen yang cukup baik. Pegawai memahami bahwa disposisi merupakan bagian penting dalam distribusi tugas, pencapaian target, serta pelaporan kinerja. Mekanisme disposisi telah terdokumentasi melalui log book atau aplikasi kinerja harian, yang kemudian diintegrasikan dalam laporan bulanan. Selain itu, koordinasi rutin dilakukan agar disposisi diarahkan ke pegawai yang kompeten sesuai dengan tugas pokoknya. Hal ini menandakan bahwa disposisi sudah berjalan terstruktur, terdokumentasi, dan selaras dengan target organisasi.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan dinilai cukup jelas, dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman kerja. SOP membantu mencegah tumpang tindih tugas dan memastikan kewenangan serta tanggung jawab tiap jabatan terukur. Namun, beberapa informan menilai bahwa struktur organisasi yang

terlalu panjang berpotensi menimbulkan red-tape, yaitu prosedur birokrasi yang rumit sehingga dapat menghambat fleksibilitas pelaksanaan kebijakan. Dengan demikian, meskipun SOP sangat membantu, penyederhanaan birokrasi juga diperlukan agar implementasi kebijakan lebih efektif.

3.1.2 Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

a. Kuantitas

Berdasarkan wawancara, kuantitas kerja ASN di Bappeda Sumatera Selatan umumnya sudah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pegawai mampu menyusun laporan, rencana kerja, serta menjalankan tugas sesuai dokumen RKA tiap tahun. Namun, masih ditemukan masalah kedisiplinan, seperti keterlambatan hadir maupun penyelesaian tugas yang kurang tepat waktu. Untuk itu, pembinaan dilakukan secara berkelanjutan, bahkan sanksi diberikan bagi pegawai yang tetap melanggar meski

sudah dibina. Secara keseluruhan, kuantitas kerja sudah memadai, tetapi kedisiplinan waktu masih menjadi kendala.

b. Kualitas

Mutu hasil kerja ASN dinilai cukup baik, terutama dalam ketepatan pelaksanaan tugas sesuai tujuan organisasi. Pimpinan menilai kualitas kerja dari hasil yang dihasilkan, kesesuaian dengan target, serta tanggung jawab pegawai. Kendati demikian, beberapa pegawai masih menunjukkan pelanggaran kedisiplinan. Untuk menjaga kualitas, evaluasi rutin dilakukan, disertai pembinaan dan pelatihan teknis, seperti penyusunan dokumen perencanaan, pengolahan data, dan penggunaan aplikasi perencanaan. Dengan demikian, kualitas kerja ASN dinilai baik namun masih perlu peningkatan kedisiplinan dan konsistensi.

c. Waktu (Ketepatan Waktu)

Sebagian besar pegawai sudah melaksanakan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen

terhadap rencana kerja organisasi. Namun, aspek kedisiplinan, khususnya dalam hal kehadiran dan kepatuhan jam kerja, masih menjadi tantangan. Keterlambatan menyelesaikan tugas dapat berdampak pada pencapaian target organisasi. Untuk mengatasi hal ini, Bappeda menerapkan sistem notifikasi otomatis pada aplikasi e-kinerja dan mengadakan pembinaan rutin terkait manajemen waktu. Secara umum, pegawai cukup baik dalam menjaga ketepatan waktu, tetapi disiplin tetap menjadi aspek yang perlu ditingkatkan.

d. Biaya

Anggaran menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja ASN. Biaya pelatihan dan pembinaan umumnya direncanakan berdasarkan analisis kebutuhan (training needs analysis) yang disesuaikan dengan target organisasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan sebaiknya dievaluasi agar biaya yang dikeluarkan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, beberapa masalah muncul,

seperti pelatihan yang dilakukan hanya mengikuti kalender kegiatan, keterbatasan anggaran, serta indikator keberhasilan yang kurang jelas. Hal ini menyebabkan hasil pelatihan tidak selalu berdampak signifikan. Oleh karena itu, pengelolaan biaya pelatihan perlu lebih tepat sasaran agar manfaatnya terasa nyata bagi organisasi.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Implementasi

a. Komunikasi

Komunikasi di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan dalam implementasi Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 sudah berjalan cukup baik. Informasi mengenai kebijakan baru disampaikan berjenjang, mulai dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ke Sekretaris Dinas, lalu ke Kepala Subbagian, hingga kepada seluruh pegawai pelaksana. Mekanisme ini dilakukan melalui nota dinas resmi yang dilampiri isi peraturan. Hal ini memastikan setiap pegawai memahami isi regulasi dan mampu melaksanakannya dalam tugas sehari-hari. Sejalan dengan teori Edward III, keberhasilan

implementasi kebijakan sangat bergantung pada komunikasi yang efektif; tanpa itu, kebijakan berpotensi gagal akibat distorsi informasi maupun resistensi pegawai.

b. Sumber Daya

Sumber daya terbukti menjadi faktor krusial dalam implementasi kebijakan.

1) Sumber Daya Manusia (SDM):

ASN di Bappeda dinilai memiliki kompetensi yang sesuai karena kebutuhan pegawai telah diidentifikasi melalui Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara sistematis dan sesuai standar organisasi. Dengan demikian, implementasi SKP dan penilaian kinerja dapat diterapkan menyeluruh, dari pejabat eselon hingga staf pelaksana.

2) Sumber Daya Finansial: Kendala utama terdapat pada minimnya alokasi anggaran khusus untuk mendukung implementasi kebijakan, terutama terkait

sosialisasi, pelatihan, serta penggunaan aplikasi e-Kinerja. Tanpa dukungan finansial yang cukup, kegiatan teknis dan administratif tidak dapat berjalan optimal. Kondisi ini menegaskan bahwa meski kebijakan dirancang dengan baik, ketiadaan anggaran akan menghambat pelaksanaan.

3) Sarana dan Prasarana: Bappeda

telah memiliki fasilitas kerja yang cukup mendukung pelaksanaan kebijakan, termasuk penerapan SKP. Fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai melaksanakan tugas lebih efisien dan akurat. Sesuai teori Edward III, sarana prasarana yang baik merupakan elemen penting agar pelaksana kebijakan dapat bekerja secara optimal.

c. Disposisi

Sikap ASN di Bappeda terhadap implementasi Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 tergolong positif. Pegawai menunjukkan sikap kooperatif, bertanggung jawab, serta melaksanakan kewajiban sesuai aturan yang berlaku. Disposisi yang baik ini tidak hanya sebatas

penerimaan kebijakan, tetapi juga tercermin dalam tindakan nyata seperti inisiatif, dedikasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan teori Edward III yang menegaskan bahwa disposisi positif pelaksana merupakan faktor penting untuk efektivitas implementasi.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi di Bappeda sudah didukung dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan memiliki dasar hukum pada Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. SOP menjadi pedoman yang bersifat mengikat, memuat langkah-langkah operasional, serta menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai. Dengan adanya SOP, pelaksanaan implementasi kebijakan lebih terarah, terukur, dan sesuai dengan visi-misi organisasi. Menurut Edward III, keberadaan SOP merupakan kebutuhan dalam organisasi yang kompleks untuk menjamin kepastian waktu, sumber daya, dan keseragaman dalam pelaksanaan kebijakan.

3.2.2 Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran jumlah hasil kerja yang dicapai ASN dalam periode tertentu. Di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan, penerapan indikator kuantitas sudah berjalan cukup efektif sesuai Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Setiap pegawai memiliki target kerja yang jelas dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), misalnya jumlah laporan, dokumen, atau kegiatan yang harus diselesaikan. Dengan indikator kuantitas yang terukur, kinerja pegawai dapat dinilai secara objektif. Namun, teori Edward III menegaskan bahwa tanpa indikator kuantitas yang jelas, pelaksana berpotensi kebingungan atau inkonsisten. Oleh karena itu, penerapan kuantitas di Bappeda membantu memastikan arah kerja pegawai lebih terstruktur.

b. Kualitas

Kualitas mengacu pada mutu hasil kerja pegawai sesuai standar

yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kinerja ASN di Bappeda sudah dinilai cukup baik. Setiap SKP telah memuat standar mutu yang harus dicapai, dan hasil pekerjaan dievaluasi secara rutin. Proses monitoring ini memungkinkan perbaikan dilakukan secara berkelanjutan. Walaupun kuantitas pekerjaan penting, Edward III menekankan bahwa kualitas merupakan faktor kunci dalam implementasi kebijakan, karena kualitas menunjukkan kesungguhan, ketelitian, dan kepatuhan pegawai terhadap standar yang berlaku. Dengan demikian, pengelolaan kualitas di Bappeda dinilai sudah mendukung tercapainya tujuan organisasi.

c. Waktu

Aspek waktu menilai efektivitas dan efisiensi ASN dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang tercantum dalam SKP. Di Bappeda, penilaian aspek waktu sudah diterapkan dengan cukup baik. Pegawai memiliki jadwal kerja yang jelas, namun kendala masih muncul berupa beban kerja tumpang tindih

atau kendala teknis yang menyebabkan keterlambatan. Sesuai teori Edward III, batas waktu yang jelas merupakan syarat penting agar implementasi kebijakan berjalan optimal. Ketepatan waktu juga menjadi ukuran profesionalisme pegawai sekaligus efektivitas organisasi. Oleh karena itu, meskipun penerapan waktu sudah berjalan baik, aspek manajemen waktu masih perlu diperkuat.

d. Biaya

Biaya berkaitan dengan anggaran yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian target kinerja ASN, termasuk pelatihan, sarana prasarana, dan kebutuhan operasional lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan biaya menjadi salah satu kendala utama di Bappeda. Anggaran yang terbatas memengaruhi pelaksanaan program penilaian maupun pengembangan kinerja pegawai. Meski begitu, pengelolaan biaya dilakukan secara efisien, dengan memprioritaskan kegiatan yang mendukung target utama organisasi. Sejalan dengan pandangan Edward

III, keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh dukungan biaya. Tanpa dukungan finansial yang cukup, kebijakan sulit berjalan maksimal, meskipun SDM dan perencanaan sudah baik.

C. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 2) berjalan baik, khususnya dalam integrasi SKP dengan perilaku kerja ASN. Empat aspek SKP kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya telah dikelola secara sistematis. Kuantitas di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan dalam hal aspeknya sudah terukur baik dari jumlah, volume serta persentasenya sesuai dengan indikator kinerja. Dengan ditetapkan target kuantitatif memudahkan pengukuran, evaluasi dan peningkatan kinerja pegawai ASN. Aspek kuantitas Bappeda

Provinsi Sumatera Selatan ini menggunakan prinsip untuk menyusun indikator kinerja pegawai atau unit yang lebih objektif dan dapat dipantau secara berkala.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disampaikan sebelumnya, penulis menyarankan agar Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 2) terus dilaksanakan secara konsisten dan sesuai tujuan. Pengembangan pegawai sebaiknya mencakup kedisiplinan waktu, bukan hanya pelaksanaan tugas. Komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai perlu ditingkatkan demi penilaian kinerja yang objektif. Peningkatan kualitas perilaku kerja juga harus menjadi prioritas, dengan pegawai menunjukkan sikap profesional, responsif, empati, dan semangat perbaikan berkelanjutan.

Tanggung jawab dan disiplin kerja perlu diperkuat untuk mendukung prestasi dan karier ASN.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Afifuddin. (2010). *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Agustino, Leo. (2017). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2006. Klaten: PT Intan Sejati
- Edwards, George C, III. 1980. *Implementing Public Policy*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- Nugroho, Riant, 2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo. Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Purwanto & Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Bagian
- Subarsono, A. G. (2006). *Analisis Kebijakan: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta CV
- Supardi, DKK.2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi STIA Satya Negara*
- Tachjan (2006) *Implementasi Kebijakan Publik*. Edited by D. dan C. P. Mariana. Bandung
- Tangklisan, Patton. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi*, Lukman offset dan YPAPI, Yogyakarta.

Wahab, Solichin Abdul. (2017). Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis. Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayu.Aziz, Iwan J. 2010. *Pembangunan Berkelanjutan: peran dan kontribusi*. Emil Salim. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.

Winarno, B. 2014. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Winarno, Rudi. (2007) *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta. Media Pressindo.

Sumber Internet Jurnal

<https://journal2.unfari.ac.id/index.php/neopolitea/article/view/106>

<https://ijoehm.rcipublisher.org/index.php/ijoehm/article/view/117>

Sumber Dokumen

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan (KKP) Nomor 5 Tahun 2017 merupakan pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

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