

Jurnal Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Satya Negara 2023 – HERU FIRMANSYAH -19 11 114

IMPLEMETASI PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 8 TAHUN 2021 TENTANG SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (L2DIKTI) WILAYAH II (STUDI KASUS PASAL 9 AYAT 1)

OLEH

HERU FIRMANSYAH

Abstrack

HERU FIRMANSYAH, 1911114 judul skripsi **Implemetasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah II (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 1)** jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang, Pembimbing Utama (1) Bapak H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si. Pendamping (II) Bapak Saiton, S.Sos., M.Si

Latar Belakang Penelitian ini adalah Berdasarkan observasi awal pada hari Senin 13 Oktober 2022, maka penulis menemukan indikasi-indikasi permasalahan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2DIKTI) Wilayah II orientasi pelayanan masih perlu peningkatan agar menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis termotivasi dan tertarik untuk mengangkat dalam penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2DIKTI) Wilayah II (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 1)**

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Merujuk pada Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah sebuah Pekerjaan dan juga Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pekerja Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I Pasal 1 ayat (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas suatu jabatan pemerintahan dan diberi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Manajamen Kinerja Pegawai Negeri Sipil perlu diatur guna terlaksana manajmen yang baik ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab.

Menurut Permenpan RB No 8 Tahun 2021 yang dimaksud Sistem Manajemen Kinerja PNS adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan Kinerja; penilaian Kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi Kinerja.

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antar instansi pemerintah, pegawai yang satu dengan yang lain, yang masing-masing

mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintahan.

Suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia lah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut.

Instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari pengaruh internal maupun eksternal instansi. Untuk membantu agar instansi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting. Setiap instansi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut agar maksimal maka dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang telah tersedia dan keberadaannya berpengaruh besar terhadap

pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia.

Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Aparatur Sipil Negara senantiasa menarik untuk diteliti dimulai dari permasalahan pelayanan yang dilakukan, kompetensi yang harusnya melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku, masalah kesejahteraan yang menyangkut gaji yang kecil,

oleh karenanya banyak kebijakan yang dikeluarkan untuk mendorong produktivitas dan Kinerja Aparatur pemerintahan daerah dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan salah satunya bisa dilihat dari absensi dan kehadiran pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu kajian penting dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor publik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan. Menurut Dwiyanto (2002), maju mundurnya sebuah negara, provinsi, kabupaten dan semua organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dan para personil didalamnya, yaitu orang-orang yang diberi amanat oleh para warga (citizen) untuk melayani, mensejahterakan dan memajukan seluruh warga.

Pemerintah yang memiliki kewenangan dan otoritas dalam pengelolaan dan penyelenggaraan negara merupakan institusi yang dibentuk dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan kepada rakyatnya. Pengelolaan dalam instansi pemerintahan tersebut secara umum berkaitan dengan administrasi internal yang melayani kepentingan organisasi serta memberikan layanan administrasi yang maksimal bagi masyarakat

yang membutuhkan. Untuk itu diperlukan aparatur pemerintah atau pegawai yang memiliki dedikasi tinggi untuk mengelola organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil yang di dapat dan diraih seseorang dalam sebuah lingkungan organisasi seseuai dengan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sah dan tidak melanggar norma dan hukum yang berlaku.

Berdasarkan observasi awal pada hari Senin 13 Oktober 2022, maka penulis menemukan indikasi-indikasi permasalahan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

(L2DIKTI) Wilayah II orientasi pelayanan masih perlu peningkatan agar menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis termotivasi dan tertarik untuk mengangkat dalam penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2DIKTI) Wilayah II (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 1)”**.

1.2 Rumusan Masalah

2 Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

3 Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan

Tinggi (L2DIKTI) Wilayah II (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 1)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2DIKTI) Wilayah II (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 1).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian yang didapat selama perkuliahan.

2. Bagi STIA Satya Negara

Sebagai referensi bahan kajian serta bahan perbandingan bagi dosen dan mahasiswa

STIA Satya Negara Palembang yang membutuhkannya.

3. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan masukan bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2DIKTI) Wilayah II dalam upaya peningkatan Pelayanan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan memahami isi Skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan Bab yang berisikan uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan teori-teori yang menjadi dasar pembahasan yang meliputi pengertian Implementasi, pengertian BPD, pengertian pemerintahan desa, penelitian yang relevan dan kerangka pikir.

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian tentang metode penelitian, definisi konsep, definisi operasional, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, dan jadwal kerja.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada bab ini menguraikan tentang, sejarah singkat, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang relevan dengan rumusan masalah.

BAB VI : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan tentang simpulan dan saran peulis berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan

2.1 Implementasi

Implementasi dalam Kamus Besar bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Artinya yang dilaksanakan dan diterapkan adalah kurikulum yang telah dirancang/ didesain untuk kemudian dijalankan sepenuhnya

2.1.2 Model-Model Implementasi

Model implementasi kebijakan publik merupakan suatu kerangka untuk melakukan analisis terhadap proses implementasi kebijakan publik. Model implementasi berisi berisi variabel-variabel dan faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan dari keseluruhan proses implementasi kebijakan publik. Berikut ini model implementasi kebijakan publik yang dikemukakan beberapa ahli:

a) Model Implementasi Kebijakan Menurut Van Meter dan Van Horn

Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2014:158) menawarkan suatu model dasar yang mempunyai enam variabel yang membentuk kaitan (*linkage*) antara kebijakan

dan kinerja, tidak hanya menentukan hubungan-hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat mengenai kepentingan-kepentingan, tetapi juga menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel-variabel bebas. Variabel-variabel tersebut dijelaskan oleh Van Meter dan Van Horn sebagai berikut :

1. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan

Variabel ini didasarkan pada kepentingan utama terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja kebijakan. Menurut Van Meter dan Van Horn, identifikasi indikator-indikator kinerja merupakan tahap yang krusial dalam analisis implementasi kebijakan. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan berguna dalam menguraikan tujuan-tujuan keputusan kebijakan secara menyeluruh.

2. Sumber-sumber kebijakan

Sumber-sumber menunjang keberhasilan implementasi kebijakan, sumber-sumber yang dimaksud mencakup dana atau perangsang (*incentive*) lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif. Dengan demikian, dalam beberapa kasus besar kecilnya dana akan menjadi faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan.

3. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

Komunikasi di dalam dan antara organisasi-organisasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit. Dalam meneruskan pesan-pesan kebawah dalam suatu organisasi atau dari suatu organisasi ke organisasi lainnya, para komunikator dapat menyimpangkannya atau menyebarkanluaskannya, baik secara sengaja atau tidak sengaja. Dalam hubungan-hubungan antar organisasi maupun antar pemerintah tipe kegiatan pelaksanaan merupakan hal yang paling penting karena berisi nasihat dan bantuan

teknis yang dapat diberikan serta atasan dapat menyadarkan pada berbagai sanksi, baik positif maupun negatif.

4. Karakteristik Badan-badan Pelaksana

Dalam melihat karakteristik badan-badan pelaksana, seperti dinyatakan oleh Van Meter dan Van Horn, maka pembahasan ini tidak lepas dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan. Komponen dari model ini terdiri dari ciri-ciri struktur formal dari organisasi-organisasi dan atribut-atribut yang tidak formal dari personil mereka.

5. Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik

Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik merupakan variabel selanjutnya yang diidentifikasi oleh Van Meter dan Van Horn. Dampak Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik pada kebijakan public merupakan pusat perhatian yang besar selama dasawarsa yang lalu. Sekalipun dampak dari faktor-faktor ini pada implementasi keputusan-keputusan kebijakan mendapat perhatian yang kecil, namun menurut Van Meter dan Van Horn, faktor-faktor ini mungkin mempunyai efek yang mendalam terhadap pencapaian badan-badan pelaksana.

6. Kecenderungan pelaksana (implementors)

Intensitas kecenderungan-kecenderungan pelaksana akan mempengaruhi kinerja kebijakan, para pelaksana yang mempunyai pilihan-pilihan negative mungkin secara terbuka akan menimbulkan sikap menentang tujuan-tujuan program. Van Meter dan van Horn menyarankan agar orang melihat kepada peran pengawasan dan pelaksanaan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan keefektifan implementasi.

7. Kaitan antara komponen-komponen dan model

Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi pelaksanaan suatu kebijaksanaan dalam tahap-tahap awal mungkin akan

mempunyai konsekuensi yang kecil dalam tahap selanjutnya. Terdapat empat variabel yang berpengaruh pada proses implementasi kebijakan yaitu ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan, komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, karakteristik-karakteristik dari badan pelaksana, dan kecenderungan dari para pelaksana.

b). Model Implementasi Kebijakan Menurut George C. Edwards

Menurut Edwards dalam Winarno (2014:177) Studi implementasi kebijakan adalah krusial bagi *public administration* dan *public policy*. Model implementasi kebijakan menurut pandangan Edwards (1980), dipengaruhi empat variabel, yaitu :

1. Komunikasi

Implementasi kebijakan publik agar dapat mencapai keberhasilan, mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan secara jelas. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus diinformasikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila penyampaian tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas, tidak memberikan pemahaman atau bahkan tujuan dan sasaran kebijakan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi suatu penolakan atau resistensi dari kelompok sasaran yang bersangkutan. Oleh karena itu diperlukan adanya tiga hal, yaitu; (1) penyaluran (transmisi) yang baik akan menghasilkan implementasi yang baik pula (kejelasan); (2) adanya kejelasan yang diterima oleh pelaksana kebijakan sehingga tidak membingungkan dalam pelaksanaan kebijakan, dan (3) adanya konsistensi yang diberikan dalam pelaksanaan kebijakan. Jika yang

dikomunikasikan berubah-ubah akan membingungkan dalam pelaksanaan kebijakan yang bersangkutan.

2. Sumber daya

Dalam implementasi kebijakan harus ditunjang oleh sumberdaya baik sumberdaya manusia, materi dan metoda. Sasaran, tujuan dan isi kebijakan walaupun sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif dan efisien. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja tidak diwujudkan untuk memberikan pemecahan masalah yang ada di masyarakat dan upaya memberikan pelayanan pada masyarakat. Selanjutnya Wahab (2010), menjelaskan bahwa sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumberdaya finansial.

3. Disposisi

Suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Implementasi kebijakan apabila memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasinya menjadi tidak efektif dan efisien. Wahab (2010), menjelaskan bahwa disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

4. Struktur birokrasi

Organisasi, menyediakan peta sederhana untuk menunjukkan secara umum kegiatan-kegiatannya dan jarak dari puncak menunjukkan status relatifnya. Garis-garis antara berbagai posisi-posisi itu dibingkai untuk menunjukkan

interaksi formal yang diterapkan. Kebanyakan peta organisasi bersifat hirarki yang menentukan hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan secara diagonal langsung organisasi melalui lima hal harus tergambar, yaitu; (1) jenjang hirarki jabatan-jabatan manajerial yang jelas sehingga terlihat “Siapa yang bertanggungjawab kepada siapa?”; (2) pelembagaan berbagai jenis kegiatan operasional sehingga nyata jawaban terhadap pertanyaan “Siapa yang melakukan apa?”; (3) Berbagai saluran komunikasi yang terdapat dalam organisasi sebagai jawaban terhadap pertanyaan “Siapa yang berhubungan dengan siapa dan untuk kepentingan apa?”; (4) jaringan informasi yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan, baik yang sifatnya institusional maupun individual; (5) hubungan antara satu satuan kerja dengan berbagai satuan kerja yang lain. Dalam implementasi kebijakan, struktur organisasi mempunyai peranan yang penting. Salah satu dari aspek struktur organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (standard operating procedures/SOP). Fungsi dari SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni birokrasi yang rumit dan kompleks. Hal demikian pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

c) Model Implementasi Kebijakan Menurut

Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle dalam Nugroho (2006) dipengaruhi oleh isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, dilakukan implementasi kebijakan. Merilee S. Grindle

mengemukakan beberapa isi mengenai kebijakan dan lingkungan kebijakan yaitu :

Isi Kebijakan mencakup:

- a) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan;
- b) Jenis manfaat yang dihasilkan;
- c) Derajat perubahan yang diinginkan;
- d) Kedudukan pembuat kebijakan;
- e) Siapa pelaksana program;
- f) Sumber daya yang dikerahkan.

Sedangkan Lingkungan Kebijakan mencakup :

- a) Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat;
- b) Karakteristik lembaga dan penguasa
- c) Kepatuhan dan daya tanggap.

Beberapa definisi tersebut, dapat dipahami bahwa kebijakan publik merupakan keputusan atau serangkaian keputusan yang selanjutnya diikuti oleh tindakan yang dilakukan oleh pemerintah serta mengapa mereka melakukannya, dengan tujuan untuk kepentingan publik. Dalam penelitian ini, Implementasi Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 110 Tentang Fungsi Badan Permusyawaratan Desa di Wilayah Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin (Studi Pals 31).

2.1.3 Model Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Edward III dalam (Dwiyanto, 2009:31), bahwa terdapat empat aspek yang

dapat digunakan sebagai alat analisa dalam mengukur keberhasilan suatu kebijakan, yaitu :

- a. Komunikasi
Komunikasi yaitu bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi yang efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group).
- b. Sumber Daya
Sumber daya yaitu menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial.
- c. Disposisi
Disposisi yaitu menunjuk karakteristik yang menempel erat kepada implementator kebijakan. Karakter yang penting dimiliki oleh implementator adalah kejujuran, komitmen dan demokratis.
- d. Struktur Birokrasi
Struktur birokrasi bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting, pertama adalah mekanisme kedua adalah struktur organisasi pelaksana sendiri.
Model pendekatan implementasi

kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn disebut dengan *A Model of the Policy Implementation* dalam Winarno (2014::161) Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu pengejawantahan kebijakan yang pada dasarnya

secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik, pelaksana dan kinerja kebijakan publik. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variabel -variabel tersebut yaitu:

1. Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan
2. Sumber daya
3. Karakteristik organisasi pelaksana
4. Sikap para pelaksana
5. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
6. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik.

2.2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Pasal 9 Ayat 1

Menurut Permenpan RB No 8 Tahun 2021 yang dimaksud Sistem Manajemen Kinerja PNS adalah suatu proses sistematis yang

terdiri dari perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan Kinerja; penilaian Kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi Kinerja.

Menurut Permenpan RB No 8 Tahun 2021 pasal 9 ayat 1 Perilaku Kerja meliputi aspek:

- a. Orientasi pelayanan
- b. Komitmen
- c. Inisiatif kerja
- d. Kerja sama
- e. Kepemimpinan.

3.2 Defenisi konsep

Konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singarimbun, 2005:32). defenisi konsep bertujuan untuk merumuskan istilah yang digunakan secara mendasar dan menyamakan persepsi tentang apa yang akan di teliti serta menghindari salah pengertian yang dapat mengaburkan tujuan penelitian.

Untuk lebih mengetahui pengertian mengenai konsep-konsep yang digunakan maka penelitian membatasi konsep yang digunakan sebagai berikut:

1. Implementasi Kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Akan tetapi pemerintah dalam membuat kebijakan juga harus mengkaji terlebih dahulu apakah kebijakan tersebut dapat memberikan dampak yang buruk atau tidak bagi masyarakat. Hal tersebut bertujuan agar suatu kebijakan tidak bertentangan dengan masyarakat apalagi merugikan masyarakat.
2. Badan Permusyawaratan Desa atau disebut dengan nama lain BPD adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk desa berdasarkan

keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (2005:46) bahwa definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur variabel. Variabel dalam penelitian ini Implementasi Permendagri Nomor 110 Tahun 2016 Tentang fungsi badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Kenten Laut Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, adapun indikatornya meliputi :

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah II, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 6 Agustus , untuk membahas masing-masing indikator dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah II (Studi

Kasus Pasal 9 Ayat 1) digunakan beberapa pertanyaan ,melalui daftar pertanyaan (wawancara) kepada beberapa informan yang ada di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah II

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

7 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah II (Studi Kasus Pasal 9 Ayat 1) sudah baik karena secara keseluruhan masing-masing indikator dari Implementasi yaitu (Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi) dan juga dari indikator Perilaku Kinerja sudah dengan semaksimal mungkin hanya saja

pada indikator orienasi pelayanan yang perlu penambahan sumber daya manusia.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka penulis memberikan saran yaitu :

Berharap Sebelum melaksanakan Peraturan

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

Dan Reformasi Birokrasi Republik

Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri

Sipil Pada Kantor Lembaga Layanan

Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah II (

Studi Kasus Pasal 9 Ayat 1) sebaiknya

Pegawai Negeri Sipil di Kantor Lembaga

Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti)

Wilayah II melihat dan memperhatikan

indikator-indikator keberhasilan dalam

Implementasinya terlebih dahulu, seperti

Komunikasi Kebijakanya harus terukur dan

tepat sasaran, sumber daya manusia dan

materinya lebih diperhatikan lagi agar jelas

dan berkesinambungan, lebih meningkatkan

lagi hubungan antar organisasi baik dari

Kepala Bagian Umum sampai kepada

pegawai, lebih meningkatkan lagi

karakteristik dari para pelaksana agar

pelaksanaanya lebih maksimal lagi, serta

mengakuratkan disposisi agar tepat sasaran

pada pelaksanaanya

DAFTAR PUSTAKA

Ali, dkk. 2012. *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.

Ciputrauceo.net/blog/2016/2/15/gotong-royong-dan-manfaat-gotong-royong-bagi-kehidupan

Kountur, Ronny. 2008. *Manajemen Resiko Operasional Perusahaan*. Jakarta: Pendidikan Pembinaan Manajemen.

Kuncoro, Mudrajad. 2014. *Masalah, Kebijakan, dan Politik Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Erlangga.

Koentjaraningrat. 2000 *Pengantar Ilmu Antropologi*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Kamus.cektkp.com/gotong-royong/

Ilmusaudara.com/2016/03/pengertian-gotong-royong-serta.html

Milles, Matthew B. and A. Michael Huberman. 2005. *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*. Jakarta: UI Press.

Poerwadarminta. 2014. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. 2008.
Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Subarsono, AG.2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. :

Sumber Lain:

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil