

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR
SIPIIL NEGARA**

DI KANTOR CAMAT BATURAJA TIMUR

(STUDIPASAL 10 AYAT 1)

**Oleh :
YESSY HERLITAH
19.11.172**

ABSTRACT

Yessy Herlitha, 2023 Implementation of the Regulation of the Minister for Empowerment of State Apparatus and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 6 of 2022 concerning Management of Performance of State Civil Servant Employees at the East Baturaja Subdistrict Office (Study article 10 Paragraph 1), Department of State Administration at the College of State Administration (STIA) Satya Negara Palembang. Main Supervisor (1) Ahmad Yani Kosali, S.E., SH., MM and Assistant Supervisor (II) Dahnial, S.E., M.Kom.

This thesis aims to determine the implementation of the Regulation of the Minister for Empowerment of State Apparatus and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 6 of 2022 concerning Management of Performance of State Civil Apparatus Employees in the East Baturaja Subdistrict Office (Studipasal 10 Paragraph 1) where the current implementation is still not good enough according to with the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 6 of 2022 concerning Management of the Performance of State Civil Service Employees. This thesis uses qualitative research.

Keywords: Implementation, Regulation of the Minister for Empowerment of State Apparatus and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 6 of 2022

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan tersebut, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:67) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja

(prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan melalui kuantitas output, kualitas output, jangka

waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Tinggi rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada instansi pemerintah maupun swasta dilihat dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Pegawai negeri sebagai seorang aparatur pemerintah dan sekaligus sebagai abdi masyarakat bahkan selalu siap dalam menjalankan tugas dengan baik serta siap melayani masyarakat dengan baik pula. Seorang pegawai negeri selalu dituntut agar selalu bekerja dengan penuh semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terkesan lamban. Semangat kerja bagi pegawai negeri sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Tetapi untuk meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara ini tidaklah mudah, di Kantor Camat Baturaja Timur masih menjumpai kendala yang harus diselesaikan yaitu meningkatkan orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Tersebut.

Untuk menciptakan kinerja aparatur negara sipil negara yang lebih baik maka berdasarkan Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Spsrstur Sipil Negara Studi Pasal 10 Ayat 1, Camat Baturaja Timur telah membuat kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu persektif dalam sumber daya manusia dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih. Dengan meningkatkan orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja kerja sama, kepemimpinan serta kinerja para pegawai aparatur negara di Kantor camat ini diharapkan dapat mencapai fisi dan misi dari pemerintah kabupaten Ogan Komering Ulu. Menurut observasi awal pada bulan November 2022 yang peneliti lakukan, pengelolaan kineja pegawai aparatur sipil negara di Kantor Camat Baturaja Timur, dalam orientasi pelayanan masih belum sempurna masih terjadi tumpang tindih dalam pengurusan data, inisiatif kerja perlu ditingkatkan, namun memiliki komitmen dan kerja sama yang baik. Berdasarkan observasi penulis di Kantor Camat Batuja Timur, penulis mengindentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum terlaksananya orientasi pelayanan yang baik oleh aparatur negara kepada masyarakat yang ada di Kantor

Camat Baturaja Timur sehingga belum tersampainya pelayanan prima yang seharusnya diterima oleh masyarakat dari aparaturnya setempat, pelayanan bahkan lebih banyak dilakukan oleh pegawai-pegawai yang bukan ASN.

2. Inisiatif kerja masih perlu ditingkatkan oleh Aparatur Negara setempat agar waktu luang menjadi lebih efisien dan terjadi pengembangan kinerja maupun pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan pada pemaparan diatas, adapun ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu penulis ingin mengetahui dan menganalisis Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 10 Ayat 1 pada Kantor Camat Ogan Komering Ulu. Serta meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Baturaja Timur. Fenomena tersebut mendorong penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia

Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penguraian masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimanakah Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1 di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan.?

3. Tujuan Penelitian

Permasalahan yang diangkat diatas penulis menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisa Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1 di Kantor Camat Baturaja Timur kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti mengharapkan semoga penelitian ini akan memberikan manfaat yang baik untuk orang

lain yang membutuhkan baik secara tertulis maupun dalam prakteknya dimasa yang akan datang antara lain :

a. Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja dan bermanfaat untuk pengembangan studi mengenai kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Untuk penulis sekaligus peneliti adalah sebagai sarana dan upaya dalam menambah pengetahuan dan wawasan baik secara teori maupun praktek mengenai pengelolaan kinerja, sekaligus juga memberikan kesempatan bagi penulis menerapkan ilmu teori dan praktek yang sudah dipelajari selama perkuliahan.

2. Bagi Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan

Untuk Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai sarana koreksi diri bagaimana supaya pengelolaan kinerja serta orientasi pelayanan mereka akan lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk kemajuan STIA Satya

Negara. Serta menjadibahan informasi juga pedoman dalam penulisan untuk mahasiswa yang lain dalam melakukan penelitian selanjutnya dimasa depan.

5.Landasan Teori

Pengertian Implementasi

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Webster dalam Wahab (2004:64) adalah : Konsep implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu to implement. Dalam kamus besar Webster, to implement (mengimplementasikan) berarti to provide the means for carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan to give practical effect to (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Menurut Wahab dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara (2001) dalam (Wahab (2001:65) mengemukakan pendapatnya mengenai pelaksanaan atau implementasi sebagai berikut : Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada terciptanya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Pengertian implementasi yang dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berwenang dan berkepentingan, baik pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi berkaitan dengan berbagai tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan dan merealisasikan program yang telah disusun demi tercapainya tujuan dari program yang telah direncanakan, karena pada dasarnya setiap rencana yang ditetapkan memiliki tujuan atau target yang hendak dicapai. Badan-badan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warga negaranya.

Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Moeheriono (2012: 95), “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sependapat dengan Moeheriono, Mahsun (2006: 25) menyatakan bahwa, “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (Amstrong dan Baron 1998:15) pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan pegawai dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja menurut Bernardine et al, dikutip dari Gomes (2000:135) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu.

6. PROSEDUR PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan tujuan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut persektif partisipan. Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari

orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong 2013: 04). Teknik pengumpulan data yang penelitian lakukan melalui wawancara dan observasi studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan orang-orang yang memiliki pengetahuan tentang perilaku kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

c. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (dalam Sugiarto, 2016:38). Definisi konseptual menurut Singarimbun dan Effendi (2001:121) adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pengumpulan data yang diperoleh untuk ada beberapa tahapan yang dilakukan peneliti yaitu pertama, penelitian diawali dengan observasi penelitian yaitu

pengumpulan berbagai dokumen penelitian tertulis tentang profil Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kedua, peneliti melakukan sejumlah wawancara dengan beberapa informan untuk mendapatkan informasi dengan beberapa objek yang berkaitan dengan penelitian ini meliputi Camat Kecamatan Baturaja Timur (Ogan Amrin, S, STP, M.Si), Sekertaris Camat (Arnando Yugantara, S.STP), Kepala Kasubang Umum dan Kepegawaian (Budi Suryanto, SE), serta beberapa masyarakat Kecamatan Baturaja Timur. Ketiga peneliti melakukan observasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur untuk mengetahui bagaimana keadaan lapangan.

Tipe wawancara yang digunakan peneliti adalah tipe wawancara yang berstruktur, dimana sebelum melakukan wawancara, terlebih dahulu peneliti menyusun pedoman wawancara, pertanyaan yang disajikan disusun sesuai dengan permasalahan yang berhubungan dengan Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat1). Adapun data yang

diperoleh akan di jelaskan dengan menggunakan model analisis implementasi kebijakan Edward III, maka penulis memperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

A. Implementasi Kebijakan

1. Komunikasi

Menurut George C. Edwards III dikutip Arifin (2014:61), keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa saja yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditmsmisikan kepada personel-personel yang tepat sebelum dilaksanakan. Komunikasi semacam ini harus akurat dan harus dipahami oleh para pelaksana. Jika implementasi kebijakan yang diharapkan oleh pembuat kebijakan tampak tidak secara jelas terspesifikasikan, mungkin saja terjadi kesalahpahaman oleh para pihak yang ditunjuk. Apabila tujuan dan sasaran kebijakan tidak jelas atau tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran maka akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran. Berdasarkan hasil observasi wawan cara, maka dapat diketahui bahwa komunikasi yang terjalin antara sesama aparatur negara yang ada di kantor Camat Baturaja Timur ini sudah terjalin dengan

baik begitupun komunikasi dengan masyarakat setempat terjalin dengan baik.

2. Sumber Daya

Sumber daya manusia merupakan hal pokok pelaksanaan Imlementasi Peratauran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1). Sumber daya adalah faktor penting untuk implemetasi kinerja pegawai dengan baik.

Dari hasil wawancara, dokumentasi penulis dapat dilihat bahwa indikator sumber daya manusia yang ada di Kantor Camat Baturaja Timur ini dalam mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Studi Pasal 10 Ayat 1) masih harus dibina dalam memberikan kinerja berupa orientasi pelayanan, inisiatif kerja serta komitmen kerja.

3. Diposisi

Menurut George C. Edwards III dikutip Arifin (2014:61), adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran,

sikap demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap dan perspektif yang berbed dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi penulis menyatakan bahwa indikator disposisi dalam mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Baturaja Timur yang dilaksanakan oleh pegawai aparatur negara melalui kekeluargaan, hal ini diperkuat sesuai dengan observasi atau pengamatan di Kantor Camat Baturaja Timur para pegawai melakukan kejasama dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur sipil negara.

4. Struktur Birokrasi

Menurut George C. Edwards III dikutip Arifin (2014:61), Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (Standart Operating Procedure = SOP). SOP menjadi pedoman bagi

implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red tape, yaitu prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi penulis dapat dilihat bahwa indikator struktur birokrasi dalam mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) untuk struktur birokrasi di Kantor Camat Baturaja Timur ini sudah tersusun tetapi ada beberapa pegawai yang masih perlu di ingatkan dalam melaksanakan tugas dalam struktur birokrasi tersebut.

5. Orientasi Pelayanan

Memberikan orientasi pelayanan yang baik kepada masyarakat, pemberian pelayanan yang berorientasi serta baik merupakan salah satu upaya instansi untuk menciptakan kepuasan bagi masyarakatnya. Jika masyarakat merasa telah mendapatkan pelayanan yang baik berarti perusahaan atau instansi mampu memberikan pelayanan

yang baik pula. Demikian pula sebaliknya, pelayanan tidak dapat diuraikan secara obyektif seperti sebuah produk, melainkan merupakan interaksi sosial dengan subyektivitas, lebih tergantung pada nilai, perasaan dan perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi penulis dapat dinilai bahwa Implementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) yaitu dalam memberikan orientasi pelayanan kepada masyarakat pegawai perlu menjalin komunikasi yang baik kepada masyarakat atau sesama pegawai, seorang pegawai harus memiliki sifat yang jujur agar tidak terjadi kecurangan seperti pertumpangan tindakan dalam mengurus data masyarakat, barulah pegawai mampu memberikan arahan atau solusi kepada masyarakat dengan orientasi pelayanan yang baik.

6. Komitmen Kerja

Dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat aparatur negara harus memiliki komitmen kerja berupa ketertarikan dalam memberi pelayanan serta rasa tanggung jawab dalam

memberikan kinerja terbaik. Dengan memiliki rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan diharapkan para aparatur negara akan menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi penulis dapat dilihat bahwa Implementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) dalam komitmen kerja telah berjalan dengan baik karena di dalam individu pegawai telah tertanam rasa tanggung jawab sebagai aparatur negara. Hal ini diperkuat sesuai dengan observasi atau pengamatan penulis di lapangan bahwa para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan subbagian masing-masing dengan baik.

7. Inisiatif Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), inisiatif adalah membuat langkah pertama dalam mengusahakan sesuatu. Dengan kata lain, inisiatif adalah bentuk kesadaran diri dari individu atau pribadi yang berpikir bahwa kamu harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhanmu atau memenuhi suatu hal.

Inisiatif kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, para pegawai aparatur negara harusnya melakukan tugas pada setiap hari kerja tanpa harus di perintah atau di beri tahu terlebih dahulu tugas apa yang harus dia lakukan serta memanfaatkan waktu luang di jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi penulis dapat dilihat bahwa Implementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) dalam inisiatif kerja harus di tingkatkan di lingkungan pegawai dengan lebih memanfaatkan jam kerja yang ada, hal ini diperkuat sesuai dengan observasi atau pengamatan penulis di lapangan yaitu ada beberapa pegawai yang keluar masuk wilayah kantor di saat jam kerja berlangsung untuk kepentingan pribadi.

8. Kerja Sama

Menjalin kerja sama antar pegawai dalam memberikan orientasi pelayanan kepada masyarakat, kerjasama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial. Menurut Abdulsyani, kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat

aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing. Kerjasama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial. Menurut Abdulsyani, kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.

Bagaimana dikutip oleh Abdulsyani, Roucek dan Warren, mengatakan bahwa kerjasama berarti bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ia adalah satu proses sosial yang paling dasar. Biasanya kerjasama melibatkan pembagian tugas, dimana setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan wawancara, dokumentasi penulis dapat dilihat bahwa kerja sama tim telah dilakukan oleh pegawai yang ada di Kantor Camat Baturaja Timur ini, memiliki kepedulian terhadap tugas yang belum mampu di selesaikan oleh pegawai lain hal ini dilakukan guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

9. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan wawancara, dokumentasi penulis dapat dilihat bahwa sikap kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Baturaja Timur ini guna mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) adalah memperlakukan pegawai dengan kesamaan derajat serta tegas namun tetap beretika dalam bertindak, guna meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

2. Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan Mengena Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) maka berikut dilakukan pembahasan

A. Implementasi Kebijakan

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengena Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) maka berikut dilakukan pembahasan dan hasil penelitian.

1. Komunikasi

Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan menurut Goerge C. Edward III (dalam Agustino), adalah komunikasi. Komunikasi,

menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan.

Berdasarkan pendapat di atas maka indikator komunikasi yang merupakan konsep model implementasi menurut Goerge C. Edward III yang digunakan dalam mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) telah dilaksanakan secara optimal.

2. Sumber Daya

Menurut Goerge C. Edward III dalam Agustino (2009:49) bahwa staf merupakan sumber daya utama dalam implementasi

kebijakan. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup, tetapi diperlukan juga kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat di atas maka indikator sumber daya yang merupakan Konsep Model Implementasi menurut George Edward III yang digunakan dalam Mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) masih belum menerapkan

peraturan tersebut karena para pegawai belum memiliki inisiatif kerja yang baik dalam memanfaatkan waktu luang sehingga mempengaruhi kinerja serta pemberian pelayanan kepada masyarakat.

3. Disposisi

Menurut George Edward III bahwa Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disposisi. Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh Pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka Indikator Disposisi yang merupakan Konsep Model Implementasi menurut George Edward III yang digunakan dalam Mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) melalui pendekatan secara kekeluargaan dilihat dari kegiatan yang terjalin juga kepedulian antar sesama pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat.

4. Struktur Birokrasi Atau Organisasi

Menurut George C. Edwards III dikutip Arifin (2014:61), Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (Standart Operating Procedure = SOP). SOP menjadi pedoman bagi implementor dalam bertindak.

Berdasarkan pendapat diatas, maka struktur birokrasi/organisasi dalam Mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) sudah tersusun namun pegawai masih perlu diingatkan atau di beri arahan terkait mengenai tugas dan wewenang masing-masing individu sesuai kasubag masing-masing.

C. Simpulan Dan Saran

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Baturaja Timur (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1) , adalah sebagai berikut :

Berdasarkan wawancara dengan informan disimpulkan bahwa dalam implementasi kinerja aparatur negara yang ada sudah baik, para pegawai menjalin komunikasi yang baik sesama pegawai atau kepada masyarakat setempat, memiliki komitmen kerja dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur sipil negara walaupun masih belum memiliki inisiatif kerja yang cukup dengan kurangnya memanfaatkan waktu luang di saat jam kerja.

b. Saran

Berdasarkan wawancara dengan informan disarankan bahwa, dalam pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara hendaknya lebih ditingkatkan untuk dapat tercapainya kinerja yang baik dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Agar tidak terjadi hambatan dalam proses implementasi yaitu dengan mengurangi pertentangan antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan.

D. DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Wahab. 2001. ***Analisa Kebijakan***. Jakarta: Bumi Askara.

Moehariono, 2012. ***Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi***. Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada

Mangkunegara. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. 2013. ***Metode Penelitian Kualitatif***. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Usman & Nurdin. 2002. ***Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum***. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada

Program Studi Administrasi Negara. 2022. ***Pedoman Penulisan Proposal Penelitian Dan Skripsi***. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

Sugiyono. 2016. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung: PT Alfabet.

Saleh. 2022. ***Analisis tentang disiplin kerjapegawai pada kantor camat Baturaja Timur kabupaten Ogan Komering Ulu***

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022. 2022. Jakarta : Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara