

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 17 TAHUN 2020 TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG
MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT SUKARAMI
PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 162)**

OLEH :

**MAYA PERMATA SARI : 19.11.250
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

Maya Permata Sari. 19.11.250, 2023, Implementation of Government Regulation Number 17 of 2020 concerning Amendments to Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants at the Sukarami Subdistrict Office, Palembang (Case Study Article 162), Department of State Administration at the College of Administrative Sciences (STIA) Satya Negara Palembang. Main Supervisor (I) Mr. Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Supervisor (II) Mr. Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Sc.

Based on Article 1 Number 2 in Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants, which has subsequently been amended to become Government Regulation Number 17 of 2020. From initial observations carried out by researchers at the Sukarami District Head's Office, it was found that there were indications of problems with poor resource management, officers in terms of improving work performance related to career development. In the placement of employees in Sukarami District, Palembang City, some of them are employees who have poor performance. The lack of Sukarami District Office officials in mastering the tasks and functions they are given. As well as the lack of clarity in the division of tasks, resulting in overlaps in the implementation of tasks.

In this research, the method used is a qualitative method, where research is carried out directly on the specified research object so that you can see and observe directly the problems to be researched.

Implementation of Government Regulation Number 17 of 2020 concerning Management of State Civil Apparatus (ASN) at the Sukarami Palembang District Head Office has been carried out, because communication, resources, disposition, organizational structure have been running well, while discipline has also been good in terms of the duties and responsibilities of the apparatus. The State Civil Service (ASN) has carried out the main duties and functions in each respective section and implemented the employee code of ethics that has been implemented at the Sukarami Palembang Subdistrict Office.

Keywords: Implementation; State Civil Service Management

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah negara, pemerintah dalam hal ini sebagai pihak eksekutif dalam tata kenegaraan berfungsi sebagai roda yang menjalankan pemerintahan. Apalagi dengan berlakunya otonomi daerah maka pemerintah daerah secara langsung memberikan sumbangsih yang besar dalam menjalankan roda pemerintahan. Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya telah dilakukan perubahan menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan (PP No. 17 tahun 2020).

Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor

11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 merumuskan bahwa "Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme". Berdasarkan pengertian tersebut, jelaslah bahwa PNS harus memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. (PP No. 17 tahun 2020)

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan

pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya aparatur untuk menunjang pekerjaannya. Dalam rangka mendukung reformasi birokrasi secara konsisten dibidang kepegawaian, maka pemerintah mengganti peraturan kepegawaian yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 163 disebutkan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit. Selanjutnya dalam Pasal 176 pasal (1) disebutkan pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, sedangkan dalam ayat (2) disebutkan bahwa pengembangan karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karir dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Dalam Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 pada Bab I Pasal 1 Ketentuan Umum dijelaskan bahwa, sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya telah dilakukan perubahan menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.

Kecamatan Sukarami merupakan salah satu Kecamatan di Kota Palembang. Kantor Camat Sukarami Kota Palembang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang membawahi Kelurahan dan Desa dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota. Mempunyai tugas penyelenggaraan urusan pemerintah, pemberdayaan masyarakat, pelayanan kepada masyarakat,

penyelenggara keamanan dan ketertiban, pemeliharaan dan fasilitas umum dan pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Dari observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Kecamatan Sukarami ditemukan adanya indikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang baiknya manajemen sumber daya aparat dalam hal peningkatan prestasi kerja terkait dengan pengembangan karier. Dalam penempatan pegawai di Kecamatan Sukarami Kota Palembang sebagian merupakan pegawai yang memiliki kinerja kurang baik.
2. Kurangnya Aparat Kantor Kecamatan Sukarami dalam menguasai tugas dan fungsinya yang diberikannya. Serta kurang jelasnya pembagian tugas sehingga terjadinya tumpang tindih di dalam pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya pelatihan sehingga banyak aparat yang tidak terampil dan tidak adanya inisiatif apabila tidak dapat petunjuk dari atasan dalam menjalankan tugas. Serta dalam melakukan mutasi jarang dilakukan sehingga terdapat kejenuhan terhadap pekerjaan sehingga kinerja menurun.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 162)”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahannya adalah : Bagaimanakah penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 162).

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah untuk menganalisa dan mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 162)

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Implementasi

Proses implementasi kebijakan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dan semua pihak yang terlibat pada akhirnya berpengaruh pada kebijakan baik yang negatif maupun yang positif.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kebijakan secara efektif. Implementasi ini merupakan pelaksanaan aneka ragam program yang dimaksudkan dalam sesuatu kebijakan ini adalah satu aspek proses kebijakan yang amat sulit untuk menentukan hasil dari kebijakan tertentu.

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri.

Terdapat beberapa teori dari beberapa ahli mengenai implementasi kebijakan, yaitu:

1. Teori George C. Edward III

Menurut pandangan Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat indikator, yaitu:

1. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumberdaya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi

implementor dan sumber dayafinansial.

3. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.
 4. Struktur Birokrasi, Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasi-kan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure* (SOP) dan fragmentasi.
- #### 2. Teori Merilee S. Grindle
- Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono, 2011: 93) dipengaruhi oleh dua indikator besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).
- #### 3. Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier
- Menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Subarsono, 2011:94) ada tiga kelompok indikator yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni karakteristik dari masalah (*tractability of the problems*), karakteristik kebijakan/undang-undang (*ability of statute to structure implementation*) dan indikator lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*).
- #### 1. Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn
- Menurut Meter dan Horn (dalam Subarsono, 2011:99) ada lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni standar dan sasaran kebijakan, sumberdaya, komunikasi antarorganisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik.
- #### 2. Menurut pandangan Edward III (Budi Winarno, 2008: 175-177) proses komunikasi kebijakan dipengaruhi tiga hal penting, yaitu:
1. Faktor pertama yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan adalah transmisi. Sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan.
 2. Faktor kedua adalah kejelasan, jika kebijakan-kebijakan diimplementasi-kan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya

harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi kebijakan tersebut harus jelas.

3. Faktor ketiga adalah konsistensi, jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.

Konsep Implementasi Kebijakan

Teori *good governance* mengharuskan penggunaan atau upaya untuk merancang bangun perumusan kebijakan proses implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Ketiga rancang bangun ini saling berkomplementer satu sama lain yang merupakan fokus dari ilmu pemerintahan. Sebagai suatu rancang bangun implementasi kebijakan tidak lahir dengan sendirinya melainkan berangkat dari konsep kebijakan publik (*public policy*).

Berdasarkan pandangan tersebut di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa proses implementasi kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri target group, melainkan menyangkut lingkaran kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya membawa konsekuensi logis terhadap dampak baik yang diharapkan (*intended*) maupun dampak yang tidak diharapkan (*spillover/negatif effects*).

Model-Model Implementasi

Implementasi kebijakan memiliki beberapa macam model implementasi. Dalam hal ini model implementasi yang digunakan penulis ialah model menurut George C. Edward III (2014:61).

1. Model Implementasi George C. Edward III

George C. Edward III dikutip Arifin (2014:61), menyebutkan implementasi kebijakan dipengaruhi 4 variabel, yaitu :

a. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa saja yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada personel-personel yang tepat sebelum dilaksanakan.

b. Sumber Daya

Walaupun isi kebijakan sudah di komunikasi secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk

melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial.

c. Disposisi atau Sikap-sikap.

Adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sikap demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan pembuat kebijakan.

d. Struktur Birokrasi

Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (Standart Operating Procedur = SOP). SOP menjadi pedoman bagi implementor dalam bertindak.

2. Model Implementasi Merilee S. Grindle

Model implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Grindle (1990:74) menuturkan bahwa proses implementasi kebijakan hanya dapat dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang semula telah diperinci, program-program aksi telah dirancang dan sejumlah dana telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dan sasaran tersebut. Selain itu implementasi Grindle juga dipengaruhi oleh *Content of Policy* (isi kebijakan) dan *Contex of Implementation* (konteks implementasinya).

3. Model Implementasi Donald Van Meter dan Carel Van Horn

Van Meter dan Van Horn dikutip dalam Wibawa et al (1994:71), merumuskan sebuah abstraksi yang menunjukan hubungan antar berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja suatu kebijakan. Selanjutnya Van Meter dan Van Horn dikutip dalam Subarsono (2005:71) mengemukakan ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni:

1. Standar dan Tujuan,
2. Sumber Daya,
3. Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivasi,
4. Karakteristik agen pelaksana,
5. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik,
6. Sikap para pelaksana.

Menurut model ini suatu kebijakan menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh pelaksana kebijakan. Keberhasilan implementasi pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat tercapainya standar dan sasaran tersebut.

Tinjauan Tentang Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa untuk pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan karier Aparatur Sipil Negara, pengisian JPT melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan dalam satu instansi dan antar instansi melalui uji kompetensi sesuai dengan persyaratan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Musanef 2007:05).

Pengertian Manajemen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Suryatama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu management, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur.” Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.

Manajemen merupakan sesuatu yang mengatur dalam hal proses baik dalam sumber daya manusia maupun sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu organisasi.

Dengan demikian dapat disintesis bahwa, manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas dalam berbagai macam proses dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Manajemen Aparatur Sipil Negara

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah Negara yang ingin melakukan reformasi ataupun perbaikan di dalam sektor publik. (Setiyono, 2014) Kinerja dan kemampuan instansi pemerintah sangat ditentukan dengan kemampuan aparaturnya. Sehingga ada pendapat yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Terkait dengan hal tersebut, ada beberapa peranan terkait dengan manajemen aparatur sipil negara yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja sesuai dengan kebutuhan.
2. Menetapkan pola rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan asas *right man in right place* dan *right man in the right job*
7. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pensiun
8. Memprediksi kebutuhan SDM di masa mendatang
9. Melaksanakan pendidikan dan penilaian kinerja
10. Mengatur penataan dan mutasi

Indikator Manajemen Aparatur Sipil Negara

Meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, dan perlindungan. Manajemen PNS pada Instansi Pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Pengembangan Karier

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi meliputi: (1) kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; (2) kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan (3) kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

2. Pengembangan Kompetensi

Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

3. Pola Karier

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

4. Mutasi

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

1. Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Mutasi PNS antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
3. Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan

kepala BKN.

4. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.

5. Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.

5. Promosi

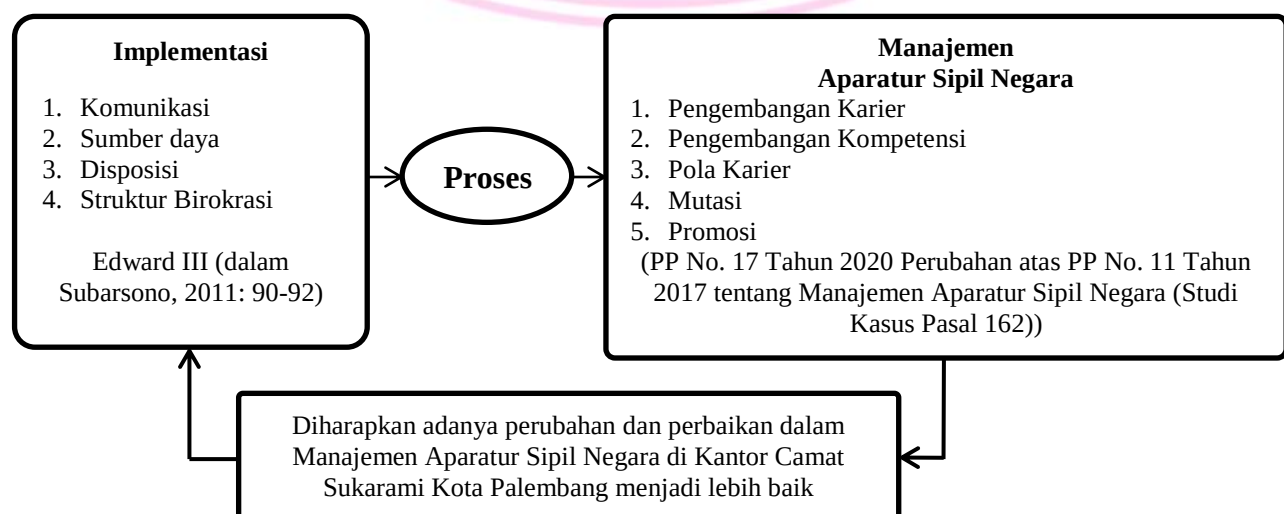
Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah. Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang berwenang.

Kerangka Berpikir

Menurut Ady Saputra (2008:12) kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antara konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan putaka, dengan menjamin teori yang digunakan. Kerangka pikir ini digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diangkat, adapun kerangka berpikir dari penelitian ini sebagai berikut :

Gambar Kerangka Berpikir



C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Arif dan Suwanto (2007:65) mengatakan bahwa metode adalah cara kerja untuk dapat memenuhi suatu objek. Jadi, metode penelitian adalah cara kerja untuk dapat memahami objek penelitian. Kumpulan metode disebut metodik sedangkan ilmu yang mempelajari metode-metode disebut metodologi.

Sehingga dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif, dimana mengadakan penelitian secara langsung ke objek penelitian yang ditentukan agar dapat melihat dan mengamati secara langsung masalah-masalah yang akan diteliti.

Definisi Konsep

Menurut Soedjadi (2000:14) memberikan pengertian konsep adalah ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu istilah atau rangkaian kata (lambang bahasa). Definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Implementasi adalah ketentuan yang dilakukan oleh individu (dari kelompok) pemerintah yang

untuk dilaksanakan dan diterapkan pelaksanaannya dan kemudian dijalankan sepenuhnya.

2. Manajemen ASN adalah Pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Operasionalisasi Konsep

Defenisi operasional adalah fokus analisa dari fungsi dan tujuan kebijakan yang dibuat pemerintahan adalah untuk memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, begitu pula dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil. Mempermudah pembahasan maka peneliti mengemukakan definisi opsional guna menjelaskan variabel yang sedang diteliti, oleh karena itu untuk lebih terarahnya penelitian serta untuk mempermudah proses identifikasi terhadap variabel-variabel penelitian. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kebijakan tentang peraturan tersebut berdasarkan dimensi yang teridentifikasi menurut G. Edward III Sebagai Berikut:

Tabel Operasionalisasi Konsep

No.	Variabel/Konsep	Indikator
1.	Implementasi	1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi 4. Struktur Organisasi
2.	Manajemen Aparatur Sipil Negara George C. Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) PP No. 17 Tahun 2020 perubahan atas PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pasal 162)	1. Pengembangan Karier 2. Pengembangan Kompetensi 3. Pola Karier 4. Mutasi 5. Promosi

Informan Penelitian

Penelitian ini yang menjadi informasi adalah para informan yang berkompeten dan mempunyai korelasi dengan penelitian yang dilakukan, yaitu Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang.

Tabel Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Camat	1 Orang
2.	Sekretaris Camat	1 Orang
3.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1 Orang
4.	Kasi Pemerintahan	1 Orang
5.	Staf Aparatur Sipil Negara (ASN)	2 Orang
	Jumlah	6 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mendukung analisa terhadap pelaksanaan yang dilakukan, maka penelitian menggunakan beberapa metode yaitu :

- a. Pengamatan (*Observasi*)
Suatu teknik atau cara dalam pengumpulan data secara langsung ke objek penelitian dengan menggunakan indera yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki, yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- b. Wawancara (*Interview*)
Suatu cara mengumpulkan data dengan melakukan proses tanya jawab dalam penelitian

yang berlangsung dengan beberapa pegawai dan masyarakat yang ada hubungannya dengan data-data yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitian.

c. Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumentasi adalah data dengan cara mengumpulkan data-data dari sumber-sumber seperti foto, buku-buku, dan referensi yang kemudian dijadikan sebagai bukti dari penelitian yang penulis lakukan sebagai penunjang dalam penulisan penelitian.

d. Studi Pustaka (*Literature Review*)

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Ada pun studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan oleh peneliti :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari data-data lapangan. Melakukan reduksi data karena pada umumnya, data kualitatif sangat banyak, terutama dari hasil wawancara dan observasi.

b. Triangulasi

Disamping menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik triangulasi teknik untuk mengecek kebenaran data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah dapat dilakukan dengan mengumpulkan teknik yang berbeda.

c. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis kegiatan menarik kesimpulan dan verifikasi ketika pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proses. Kesimpulan yang mulamulanya belum jelas akan meningkat menjadi terinci.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam bab ini berisi data tentang hasil Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang. Untuk mengetahui apa saja yang dilakukan Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukarami dalam menerapkan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan metode kualitatif yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Data diambil berkenaan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara

Adapun dua konsep dari tujuan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk menciptakan kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

A. Implementasi

Implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap Susilo (2007:174).

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara penulis menggunakan teori Edward III dengan demikian sebagai berikut : Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi dan Struktur Birokrasi, adapun uraian hasil penelitian sebagai berikut :

1. Komunikasi

Komunikasi dalam kebijakan Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara melalui penyampaian kejelasan informasi dan adanya konsistensi penyampaian informasi akan membuat proses komunikasi yang baik dan mendorong aparaturnya untuk dapat lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Gambar Kegiatan Apel Pagi di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Palembang



Dari hasil wawancara dan observasi di atas tidak bisa terlepas dari kebijakan-kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil, dan juga tidak lepas dari tanggungjawab pimpinan dan pegawai

Tabel Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS

No	Status Pegawai	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-Laki	Perempuan
1	PNS	24	11	13
2	Non PNS	28	15	13
	Jumlah	52	26	26

Sumber : Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang

Kegiatan Staf Pegawai Kantor Camat Sukarami pada saat sedang bekerja di depan Komputer



Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa, dalam menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai persatuan dan kesatuan bangsa di Kantor Camat Sukarami Palembang sudah sangat baik karena diharuskan seluruh pegawai mampu berperan dalam hal tersebut meskipun ada pegawai yang tidak menjalankan sesuai dengan apa yang telah diterapkan.

3. Disposisi

Disposisi merupakan keinginan dan kecendrungan sikap para pelaksana untuk melaksanakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan dapat diwujudkan.

yang telah ditentukan oleh pemerintah, sehingga dalam pengaturan tanggungjawab pemimpin dan pegawai dapat terselenggara dengan baik.

2. Sumber Daya

Adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan.

Disposisi ini akan muncul diantara para pelaksana, sehingga yang diuntungkan tidak hanya organisasinya saja melainkan diri sikap pelaksana tersebut.

Kegiatan Rapat Koordinasi yang Dihadiri, Sekcam, Lurah se Kecamatan Sukarami, Kasi dan Kasubbag Kecamatan di Ruang Rapat Kantor Camat Sukarami



Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis menyimpulkan bahwa dalam menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat di Kantor Camat Sukarami Palembang masih perlu lebih ditingkatkan lagi dengan cara demikian dapat mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pelayanan yang ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima pelayanan. Kepuasan penerima pelayanan dicapai apabila penerima

pelayanan memperoleh pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan. Oleh karena itu, layanan secara berkala wajib melakukan survei indeks kepuasan masyarakat.

4. Struktur Birokrasi

Birokrasi adalah sebuah struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai melalui spesialisasi, aturan dan ketentuan yang sangat formal, tugas-tugas yang dikelompokkan kedalam berbagai departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sempit dan pengembalian keputusan yang mengikuti prosedur.

Pelaksanaan ini berfungsi untuk mengetahui apa yang harus dilakukan dengan memiliki sumber daya yang memadai, namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut masih menghalangi proses implementasi karena struktur organisasi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara di atas tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah agar menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik merupakan hal penting karena tuntutan untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan memiliki aparatur sipil negara yang memiliki integritas dan profesional tentunya membutuhkan kesungguhan dan kesiapan sumber daya manusia yang baik melalui penyaringan penerimaan aparatur sipil negara yang baik dan selektif.

Manajemen Aparatur Sipil Negara

Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Di Kecamatan Sukarami dalam pelaksanaan penerapan sistem merit dalam penilaian manajemen kinerjanya memperoleh Skor 72,5 Poin meskipun dikatakan belum maksimal karena poin maksimal manajemen kinerja 75 poin. Perolehan skor 72,5 poin merupakan skor paling tertinggi jika

dilihat dari delapan aspek Manajemen Aparatur Sipil Negara. Poin manajemen kinerja tersebut yang mendongkrak perolehan sistem merit yang ada di Kecamatan Sukarami dengan mendapat kategori Baik ditingkat Nasional.

Maka dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penerapan sistem merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukarami berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara diterapkan di Kecamatan Sukarami Sejak Undang-Undang tersebut diterbitkan. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil maka, Kecamatan Sukarami melaksanakan Manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan Sistem merit yang pelaksanaan sistem merit didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja.

Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi Peraturan Pemerintah Nomr 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang

Beberapa Faktor yang menjadi pendukung dan penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang sebagai berikut :

1. Faktor pendukung

Dalam Implementasi peraturan pemerintah yang menjadi faktor pendukung terlaksananya peraturan pemerintah no. 17 tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang.

a. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang mutlak harus dilaksanakan ada setiap organisasi melalui perwujudan dan interaksi yang sinergi, sistematis dan terencana atas dasar kemitraan. Dalam pengembangan sumber daya manusia pada Kecamatan Sukarami diarahkan kepada pembentukan birokrasi bermatahat, birokrasi pemerintah yang bersih, makmur, taat dan bersahabat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa, sumber daya yang baik dapat menjalankan peraturan yang menjadi landasan dalam menyelenggarakan suatu kebijakan dalam suatu birokrasi agar dapat bersosialisasi dengan baik dan memberikan teladan dan panutan masyarakat dan bersahabat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Sarana prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Sementara prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggara-nya produksi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Fungsi sarana dan prasarana tentu berbeda berdasarkan ruang lingkup penggunaannya masing-masing. Misalnya, sarana dan prasarana transportasi berbeda dengan kesehatan. Tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama yaitu tujuan untuk mencapai hasil yang di harapkan sesuai dengan rencana.

Pembahasan

Pembahasan ini penulis akan membahas tentang Implementasi peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Sukarami Palembang

Adapun konsep dari hasil penelitian tentang Impelementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang sebagai berikut:

A. Implementasi

Data tentang Impelementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang dipaparkan dalam beberapa indikator berikut:

1. Komunikasi

Implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap Susilo (2007:174).

Berdasarkan hasil dari penelitian penulis dalam menjalani hubungan komunikasi antar pegawai harus memiliki keseimbangan dan kaitan satu sama lain agar dalam menjalankan Implementasi

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang kepada sesama pegawai dapat dilakukan dengan baik.

2. Sumber Daya

Adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan.

a) Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:98).

b) Sumberdaya Anggaran

Edward III dalam Widodo (2010:101) menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan.

c) Sumber daya Peralatan

Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan bahwasumberdaya peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung, tanah, dan sarana yang semuanya akan memudahkan dalam memberikan pelayanan dalam implementasi kebijakan.

d) Sumberdaya Kewenangan

Sumberdaya lain yang cukup penting dalam menentukankeberhasilan suatu implementasi kebijakan adalah kewenangan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:103). Sumber daya merupakan kebutuhan yang mutlak harus ada pada setiap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa, dalam menjalankan suatu organisasi sangat di perlukan sumber daya yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi dan lain-lain. Dengan adanya sumber daya yang baik dapat menjalankan peraturan yang menjadi landasarn dalam menyelenggarakan suatu kebijakan dalam suatu organisasi agar dapat bersosialisasi dengan baik dan memberikan teladan dan panutan kepada pengwai yang baru saja begabung agar dapat menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan dan

kesatuan bangsa di Kantor Camat Sukarami Palembang sudah sangat baik karena diharuskan seluruh pegawai mampu berperan dalam hal tersebut meskipun ada pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

3. Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan dan kecenderungan para perlakuan kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. Edward III dalam Widodo (2010:104-105)

Disposisi merupakan keinginan dan sikap para pegawai untuk melaksanakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan dapat diwujudkan. Disposisi ini akan muncul diantara pegawai sehingga yang diuntungkan tidak hanya organisasi saja melainkan dari sikap pegawai tersebut.

Kecendrungan perilaku atau sikap dari pegawai di kantor camat sukarami Palembang berperan penting dalam mewujudkan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang manajemen Aparatur Sipil Negara agar sesuai dengan tujuan atau sasarannya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa, sikap merupakan salah satu dari budaya birokrasi sikap ini juga merupakan kesepakatan individu tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua pegawai.

Kesiapan sumber daya aparatur yang baik dan berkualitas tentunya akan memudahkan berlangsungnya proses reformasi birokrasi yang sedang dijalankan. Sehubungan dengan hal tersebut faktor kesiapan dan kemauan untuk merubah pola pikir, sikap dan perilaku sebagai pegawai negeri sipil yang berintegritas dan profesional menjadi pondasi dan esensi strategis yang ikut menentukan keberhasilan reformasi birokrasi di Indonesia.

4. Struktur Birokrasi

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2005:149-160) mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

1. Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik (public affair).
2. Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijakan publik yang

mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya.

3. Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda.
4. Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas.
5. Birokrasi mempunyai naluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati.
6. Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa struktur organisasi dalam menjalankan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang berjalan cukup optimal karena adanya tanggung jawab dari setiap pegawai yang cukup baik dalam melaksanakan tugas masing-masing dan sudah sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang memiliki sasaran kerja pegawai yang berbeda sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

B. Manajemen Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.

Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang

Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Untuk melihat kinerja Aparatur Sipil Negara maka diperlukan beberapa indikator pengukuran kinerja sebagai dasar pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi antara lain ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian sehingga

situasi dan kondisi kerja Aparatur Sipil Negara dapat terkontrol.

Untuk Fator pendukung yang ada pada kantor Kecamatan Sukarami Palembang sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung dalam sebuah organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tugas dan tanggung jawab setiap pekerjaan tidak akan dapat terlaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam organisasi.

2. Sarana dan Prasarana

Sarana merupakan hal sangat penting dalam melakukan oprasional agar dapat memudahkan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, tanpa adanya sarana semua pelayanan akan terpenuhi sesuai dengan yang dituju.

Ada pun faktor Penghambat yang ada di kantor Kecamatan Sukarami Palembang sebagai berikut :

1. Waktu

Waktu merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan dalam meningkatkan kinerja apartur yang didasari latar belakang dalam menjalkan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

2. Kualitas

Kualitas kinerja merupakan hal yang utama dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam loyalitas kepuasan masyarakat pada masing-masing unit kerja.

Untuk mengetahui kinerja aparatur sipil Negara memiliki arti yang sangat penting dalam upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang di kecamatan Sukarami Palembang sebagai aparatur sipil Negara yang mengembangkan fungsi menyusun kebijakan teknis, menyusun rencana dan program pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, serta pembinaan unit pelaksana teknis, hal ini akan sangat ditentukan dalam menentukan cakupan, indikator-indikator yang sangat terbatas dan akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula sehingga kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Banyak masalah mengenai kinerja aparatur sipil Negara seringkali dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di kecamatan Sukarami Palembang yang menyangkut tentang sarana dan prasarana serta kinerja dan motivasi yang hal ini sangat mempengaruhi kinerja aparatur sipil Negara di balik itu kurangnya aparatur sipil Negara yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian

pekerjaan serta masalah kedisiplinan aparatur sipil Negara tersebut, dimana masih memiliki kinerja aparatur sipil Negara belum seperti yang di harapkan.

Meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sudah mulai diterapkan dengan semaksimal mungkin dengan jenjang pendidikan dan penempatan pekerjaan seorang aparatur itu sendiri. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, mendapatkan bahwa beberapa pegawai sudah mendapatkan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan jenjang pendidikannya. Meningkatkan kinerja aparatur yang didasarkan latar belakang aparatur yang harus memiliki pendidikan sesuai dengan kemampuannya agar aparatur bisa menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman serta ketepatan waktu.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian serta mengacu pada proses dan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sukarami Palembang sudah dilaksanakan, karena komunikasi, sumberdaya, diposisi, strukrur organisasi telah berjalan dengan baik, sedangkan kedisiplinan juga sudah baik dilihat dari tugas dan tanggung jawab dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada setiap bagian masing-masing dan menjalankan kode etik pegawai yang telah diberlakukan di Kantor Camat Sukarami Palembang.
2. Untuk Faktor Pendukung dan penghambat pada Kecamatan Sukarami. masih adanya pegawai Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan tugas yang tidak tepat waktu dan disamping itu kualitas dalam pekerjaan yang membuat masyarakat kurang puas dalam pelayanan yang diberikan. Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengawasi perilaku Pegawai ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, yakni melakukan pengawasan terhadap pemberlakuan kode etik dan kode perilaku ASN sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis diberikan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sukarami Palembang sangatlah penting. Oleh karena itu untuk meningkatkan lagi kualitas pelayanan untuk penilaian kinerja aparatur sipil negara agar lebih baik, pegawai yang bertugas dibagian untuk melayani masyarakat harusnya lebih mengutamakan 3S yaitu senyum, sapa dan salam. Agar masyarakat merasa nyaman dalam pembuatan berkas ataupun dokumen di Kantor Camat Sukarami Palembang.
2. Kepada ASN harus benar-benar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan benar-benar dapat melaksanakan aturan disiplin pegawai. ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik, dan harus menghindari pelanggaran terhadap kode etik dan kode perilaku sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Budiarjo, 2000. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Daryanto. 2009. *Kebijakan publik*. 2009. Jakarta: AV Publisher.
- Edward, Meter. 2002. *Kebijakan Publik*. Bandung : Rosdakarya.
- Handoko (2005:128) *Tentang Pencapaian Pelayanan yang baik kepada masyarakat*

Hatam Tafsir, 2008. *Pelayanan Publik*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama

Moenir, H.A.S, 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

_____. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta :Bumi Aksara

Musanef, 2007. *Kepengawainan*, Jogjakarta: Graha Ilmu.

Nugroho, Riant. 2008. *Public Policy*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Parasuraman & Berry (dalam Hardiansyah 2011:46) *Kualitas Pelayanan*

Purwanto Agus, 2018, *Implementasi Kebijakan Publik*, Jogjakarta: CAPS.

Soedjadi, 2000. *Kiat Pendidikan Matematika di Indonesia*, (Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

Soekamto, Soerjono (2004). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Subarsono, 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suwarto & Arief. 2007 *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Widjaja W.A, 2006. *Kepengawainan*. Bandung Alfabeta.

Widodo, 2010. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Alfabeta.

Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Jogjakarta : Media Prindo.

Dokumen Pemerintahan :

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.