



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
PERHUBUNGANKOTA PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 8 AYAT 2)**

OLEH :

SANUAR ; 19.11.354

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Sanuar, 19.11.354 thesis title Implementation of Government Regulation Number 101 of 2000 Concerning Education and Training for State Civil Apparatus in the Palembang City Transportation Service (Case Study Article 8 Paragraph 2). Department of State Administration at the Satya Negara Palembang School of State Administration (STIA), Main Advisor (I) Mr. H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si Assistant (II) Mr. Edi Suharli, SH., M.Si.

The background of this research is based on initial observations that employee competence is still not optimal. There are still State Civil Apparatuses who do not achieve their performance targets, there are still State Civil Apparatuses who lack the knowledge, expertise, skills and attitudes to be able to carry out their duties as employees, weak attitudes and enthusiasm for employee service, there are those who do not come to work without reasons and explanations, quantity and quality of service is still slow. Employees have not been able to act as reformers or have not been able to innovate in realizing good governance.

The method used in this study is a qualitative method which presents directly the nature of the relationship between researchers and informants, objects and research subjects. The theory used is Edward III in (2004:168) and Government Regulation Number 101 of 2000 concerning Education and Training of State Civil Apparatus in the Palembang City Transportation Service (Case Study Article 8 Paragraph 2).

The conclusion of this study is that the implementation of Government Regulation Number 101 of 2000 concerning Education/Training (Training) Article 8 paragraph 2 at the Palembang City Transportation Service is good because overall each indicator of implementation is (Communication, Resources, Disposition, Structure Bureaucracy) role in implementing education and training for the State Civil Apparatus Education and Training lies in its purpose. The training program has clear goals and objectives so that the participants are considered as raw materials that need to be processed so that they become products that have been planned to improve the performance of the State Civil Apparatus.

Keywords: Implementation, Government Regulation Number 101 of 2000

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pekerja(pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Diklat mencakup 2 aspek yaitu pendidikan dan pelatihan yang masing-masing memiliki makna berbeda namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan mengikuti diklat diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat

(Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat, Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Tujuan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seorang Aparatur agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum

merupakan kunci keberhasilan pembangunan Nasional, karena diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional, khususnya untuk PNS atau aparatur agar dicapainya kompetensi tertentu.

Pegawai Negeri Sipil sering dimaknai dengan citra yang kurang baik hal ini dapat diketahui dari banyaknya komentar dari para politisi, pakar, pejabat, ketika membludaknya pelamar PNS setiap tahun ketika dibukanya lamaran untuk jadi Calon PNS, begitu menjadi PNS ternyata pelayanan yang dirasakan masyarakat tidak sesuai dengan kepuasan masyarakat sebagaimana mestinya. Untuk itu dilakukan pelatihan prajabatan, pelatihan teknis, fungsional dan kepemimpinan.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut melalui pendidikan dan pelatihan, pada masa orientasi atau calon pegawai negeri sipil proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter keperibadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Dinas Perhubungan Kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah di Kota Palembang dalam wilayah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan. Fenomena Aparatur Sipil Negara sering dimaknai dengan citra yang kurang baik hal ini dapat diketahui dari banyaknya komentar dari para politisi, pakar, pejabat, ketika membludaknya pelamar PNS setiap tahun ketika dibukanya lamaran untuk jadi Calon PNS, begitu menjadi PNS ternyata pelayanan yang dirasakan masyarakat tidak sesuai dengan kepuasan masyarakat sebagaimana mestinya. anggapan yang tidak menyenangkan bagi PNS sebenarnya bukan tidak disadari oleh pemerintah, setiap PNS yang akan menduduki jabatan maupun yang baru jadi PNS (Calon PNS) dilakukan pendidikan terlebih dahulu yang dikenal dengan istilah Pendidikan Prajabatan bagi calon PNS dan pelatihan Diklat Dalam Jabatan bagi PNS yang terdiri dari Diklat Kepemimpinan dan Diklat Teknis serta Fungsional, yang diatur dalam PP 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

(BPSDMD Kota Palembang).

Berdasarkan observasi awal penulis pada tanggal 11 September 2022 pada Dinas Perhubungan Kota Palembang maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1. Kompetensi Pegawai masih belum maksimal
2. Masih ada Aparatur Sipil Negara yang tidak mencapai target kinerja, masih ada Aparatur Sipil Negara yang minim pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas sebagai pegawai, lemahnya sikap dan semangat pengabdian pegawai, ada yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan keterangan, kuantitas dan kualitas pelayanan masih lambat.
3. Pegawai belum mampu berperan sebagai pembaharu atau belum mampu berinovasi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

Apabila hal tersebut terus berlanjut maka tujuan yang ingin dicapai akan sulit diperoleh. Dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan di lingkungan organisasi akan dapat meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Berdasarkan Uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).**

2. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) ?

Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis,

- a. Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan maka Melalui penelitian ini, penulis dapat memperoleh pengetahuan secara luas bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).
 - b. Untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan kepada persoalan yang sesungguhnya, yaitu pada masalah dalam penelitian yang dilakukan penulis mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).
2. Bagi Dinas Perhubungan Kota Palembang
 1. penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi khususnya mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).
 2. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kota Palembang dalam memecahkan masalah dan evaluasi keberhasilan untuk implementasi pendidikan dan pelatihan yang akan datang.
 3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang,
 1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan peranan administrasi kepegawaian.
 2. Dapat dijadikan *literature* dan refensi dalam pembuatan skripsi atau penelitian selanjutnya.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Implementasi Kebijakan

Kamus Webster (Wahab, 2008:187) pengertian implementasi dirumuskan secara pendek, dimana "*to implementasi*" (mengimplementasikan) berarti "*to provide means for carrying out; to give practical effect to*" (menyajikan alat bantu untuk melaksanakan; menimbulkan dampak/berakibat sesuatu).

Studi kebijakan publik, mengatakan bahwa implementasi bukanlah sekedar bersangkut paut

dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin melalui saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu implementasi menyangkut masalah konflik, keputusan, dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Oleh karena itu tidaklah terlalu salah jika dikatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan aspek yang sangat penting dalam keseluruhan proses kebijakan.

Pengertian yang sangat sederhana tentang implementasi adalah sebagaimana yang diungkapkan oleh Riant Nugroho (2004:163), dimana implementasi diartikan sebagai "*getting the job done*" dan "*doing it*". Tetapi di balik kesederhanaan rumusan yang demikian berarti bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses atau strategi yang dapat dilakukan dengan mudah. lanjut batasan implementasi sebagai proses penerimaan sumber daya tambahan, sehingga dapat mempertimbangkan apa yang harus dilakukan.

Van Meter dan Horn (Wahab,2008:65) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai berikut: "*Policy implementation encompasses those actions by public and private individuals (and groups) that are directed at the achievement of goals and objectives set forth in prior policy decisions.*" Definisi tersebut memberikan makna bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (dan kelompok) pemerintah dan swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tindakan-tindakan ini, pada suatu saat berusaha untuk mentransformasikan keputusan-keputusan menjadi pola-pola operasional, serta melanjutkan usaha-usaha tersebut untuk mencapai perubahan, baik yang besar maupun yang kecil, yang diamanatkan oleh keputusan kebijakan. Agar kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik, maka kebijakan hendaknya:

- 1) Dirancang sesuai dengan kerangka acuan dan teori yang kuat.
- 2) Disusun korelasi yang jelas antara kebijakan dan implementasinya.
- 3) Ditetapkan adanya organisasi yang mengkoordinir pelaksanaan kebijakan sehingga proses implementasi dapat berjalan dengan baik.
- 4) dilakukan sosialisasi kebijakan yang akan diterapkan sampai organisasi pelaksana tingkat terbawah (*street level bureaucracy*).
- 5) Dilakukan pemantauan terus menerus (monitoring).
- 6) Diberi bobot yang sama penting antara kebijakan dan implementasinya.

Harsono, 2002:67 membagi tahap implementasi dalam dua bentuk, yaitu:

- a. Bersifat *self-executing*, yang berarti bahwa dengan dirumuskannya dan disahkannya suatu kebijakan maka kebijakan tersebut akan terimplementasikan dengan sendirinya, misalnya pengakuan suatu negara terhadap kedaulatan negara lain.
- b. Proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program

Sukses tidaknya implementasi kebijakan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi:

- 1) Dukungan dan penolakan dari lembaga eksternal. Jika lembaga eksternal mendukung maka pelaksanaan kebijakan-kebijakan akan berhasil. sebaliknya, jika menolak maka pelaksanaan kebijakan akan gagal.
- 2) Ketersediaan waktu dan sumber daya yang cukup.
- 3) Dukungan dari berbagai macam sumber daya yang ada. Makin banyak yang mendukung makin tinggi tingkat kesuksesannya.
- 4) Kemampuan pelaksana kebijakan menganalisis kausalitas persoalan yang timbul dari pelaksanaan kebijakan.
- 5) Kepatuhan para pelaksana kebijakan terhadap kesepakatan dan tujuan yang diciptakan dalam tingkat koordinasi.

(Wahab, 2008: 272)

Mengacu pada pendapat tersebut, dapat diambil pengertian bahwa sumber-sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan, di dalamnya mencakup: manusia, dana, dan kemampuan organisasi; yang dilakukan baik oleh pemerintah maupun swasta (individu ataupun kelompok).

Berdasarkan pada pendapat tersebut di atas, nampak bahwa implementasi kebijakan tidak hanya terbatas pada tindakan atau perilaku badan alternatif atau unit birokrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan kepatuhan dari target group, namun lebih dari itu juga berlanjut dengan jaringan kekuatan politik sosial ekonomi yang berpengaruh pada perilaku semua pihak yang terlibat dan pada akhirnya terdapat dampak yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan.

Model Implementasi

Pemecahan masalah ada beberapa tahap penting dari kebijakan publik antara lain menurut William N. Dunn (Keban, 2004:62) yaitu: penetapan

agenda kebijakan (*agenda setting*), Formulasi kebijakan (*policy formulation*), adopsi kebijakan (*policy adoption*), implementasi kebijakan (*policy implementation*), dan penilaian kebijakan (*policy assesment*). Akan tetapi dalam kenyataannya betapapun hebatnya suatu kebijakan /rencana yang dibuat tidak akan ada gunanya jika tidak direalisasikan dengan baik dan benar. Maka, tahap implementasi merupakan tahap yang paling penting sehingga model implementasi kebijakan pun menjadi penting untuk diketahui. Berikut beberapa model implementasi kebijakan.

1) Model Implementasi Donald Van Meter dengan Carl Van Horn (2008:65)

Model kebijakan ini berpola "puncak ke bawah" dan lebih kepada "mekanisme paksa" daripada "mekanisme pasar". Model kebijakan ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier daripada kebijakan publik, implementor, dan kinerja kebijakan publik. Dalam model implementasi kebijakan ini terdapat empat variabel yang membentuk hubungan antara kebijakan dengan pelaksanaan. Van Meter dan Van Horn dalam teorinya ini beranjak dari argumen bahwa perbedaan-perbedaan dalam proses implementasi akan dipengaruhi oleh sifat kebijakan yang akan dilaksanakan. Selanjutnya mereka menawarkan suatu pendekatan yang mencoba untuk menghubungkan antara isu kebijakan dengan implementasi dan suatu model konseptual yang menghubungkan dengan prestasi kerja (*performance*).

Kedua ahli ini menegaskan pula pendiriannya bahwa perubahan, kontrol dan kepatuhan bertindak merupakan konsep-konsep penting dalam prosedur implementasi. Beberapa variabel yang dimasukkan sebagai variabel yang mempengaruhi kebijakan publik adalah:

- 1) Aktivitas implementasi dan komunikasi antarorganisasi.
- 2) Karakteristik dari agen pelaksana/implementor.
- 3) Kondisi ekonomi, sosial dan politik.
- 4) Kecenderungan dari pelaksana/implementor

2) Model Kerangka Analisis Implementasi (*Framework For Implementation Analysis*) dari Daniel Mazmanian dan Paul A. Sebatier

Model implementasi kebijakan ini berada pada kuadran "puncak kebawah" dan lebih berada di "mekanisme paksa" daripada "mekanisme pasar". Kedua tokoh tersebut mengklasifikasikan proses implementasi kebijakan ke dalam tiga variabel.

- 1) Variabel independen yaitu mudah tidaknya

masalah dikendalikan yang berkenaan dengan indikator masalah teori dan teknis pelaksanaan, keragaman objek, dan perubahan seperti apa yang dikehendaki.

- 2) Variabel intervening, yaitu variabel kemampuan kebijakan untuk menstrukturkan proses implementasi dengan indikator kejelasan dan konsistensi tujuan, dipergunakannya teori kausal, ketepatan alokasi sumber dana, keterpaduan hirarkis diantara lembaga pelaksana, aturan pelaksana dari lembaga pelaksana, dan perekrutan pejabat pelaksana dan keterbukaan kepada pihak luar; dan variabel diluar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi yang berkenaan dengan indikator kondisi sosioekonomi dan teknologi, dukungan publik, sikap risorsis dari konstituen, dukungan pejabat yang lebih tinggi, dan komitmen dan kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana.
- 3) Variabel dependen, yaitu tahapan dalam proses implementasi dengan lima tahapan, yaitu pemahaman dari lembaga/badan pelaksana dalam bentuk disusunnya kebijakan pelaksana, kepatuhan objek, hasil nyata, penerimaan atas hasilnya tersebut, dan akhirnya mengarah kepada revisi atas kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan tersebut ataupun keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar.

3) Model Implementasi Kebijakan dari Brian W. Hoogwood dan Lewis A. Gunn

Model ini berada di mekanisme paksa dan pada mekanisme pasar. Menurut kedua pakar ini, untuk melaksanakan implementasi kebijakan diperlukan beberapa syarat (Nugroho, 2003:173), yaitu:

- 1) Adanya jaminan bahwa kondisi eksternal yang dihadapi oleh lembaga/badan pelaksana tidak akan menimbulkan masalah besar.
- 2) Tersedia sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya waktu. syarat ini berkenaan dengan feasibilitas dari implementasi kebijakan.
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar ada. Kebijakan publik adalah kebijakan yang kompleks dan menyangkut dampak yang luas. karena itu, implementasi kebijakan publik akan melibatkan berbagai sumber yang diperlukan, baik dalam konteks sumber daya atau sumber-sumber aktor.
- 4) Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari hubungan kausal yang andal. Jadi, prinsipnya adalah apakah kebijakan tersebut memang dapat menyelesaikan masalah yang

ditanggulangi.

- 5) Seberapa banyak hubungan kausalitas yang terjadi. Asumsinya, semakin sedikit hubungan sebab-akibat, semakin tinggipula hasil yang dikehendaki oleh kebijakan tersebut dapat dicapai. Sebuah kebijakan yang mempunyai hubungan kausalitas yang kompleks, otomatis menurunkan efektivitas implementasi kebijakan.
- 6) Hubungan saling ketergantungan kecil. Asumsinya adalah jika hubungan saling ketergantungan tinggi, justru implementasi tidak dapat berjalan secara efektif apalagi jika hubungannya adalah hubungan ketergantungan.
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- 8) Tugas-tugas telah dirinci dan ditempatkan dalam urutan yang benar. tugas yang jelas dan prioritas yang jelas adalah kunci efektivitas implementasi kebijakan.
- 9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna. Komunikasi adalah perekat organisasi dan koordinasi adalah asal muasal dari kerja sama tim serta terbentuknya sinergi.
- 10) Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. Kekuasaan adalah syarat bagi efektivitas implementasi kebijakan. tanpa otoritas yang berasal dari kekuasaan, maka kebijakan akan tetap berupa kebijakan tanpa ada dampak bagi target kebijakan.

Model Hogwood dan Gunn mendasarkan pada konsep manajemen strategis yang mengarah pada praktik manajemen yang sistematis dan tidak meninggalkan kaidah-kaidah pokok kebijakan publik.

Kelemahannya, konsep ini tidak secara tegas mana yang bersifat politis, strategis, dan teknis atau operasional.

4) Model Marilee S. Grindle

Model ini berada pada mekanisme paksa dan pada mekanisme pasar. Model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, maka implementasi kebijakan dilakukan.

Grindle (2005) telah meramalkan, bahwa dalam setiap implementasi kebijakan pemerintah pasti dihadapkan pada banyak kendala, utamanya yang berasal dari lingkungan (konteks) di mana kebijakan itu akan diimplementasikan. Ide dasar

Grindle ini adalah bahwa setelah suatu kebijakan ditransformasikan menjadi program aksi, maka tindakan implementasi belum tentu berlangsung lancar. Hal ini sangat tergantung pada *implementability* dari program/kebijakan tersebut.

Keberhasilannya ditentukan oleh derajat *implementability* dari kebijakan tersebut, yaitu bagaimana konten (isi) dan konteks kebijakan tersebut. Isi kebijakan mencakup:

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

Sementara itu konteks implementasinya adalah:

- 1) Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat.
- 2) Karakteristik lembaga dan penguasa.
- 3) Kepatuhan dan daya tanggap.

5) Model Implementasi dari George C. Edward III

Menurut George C. Edward III (2002:168) ada empat faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu kebijakan, yaitu faktor sumber daya, birokrasi, komunikasi, dan disposisi.

a) Faktor sumber daya (resources)

Faktor sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan, karena bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan suatu kebijakan, jika para personil yang bertanggung jawab mengimplementasikan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan bisa efektif.

Sumber-sumber penting dalam implementasi kebijakan yang dimaksud antara lain mencakup :

- a. Staf yang harus mempunyai keahlian dan kemampuan untuk bisa melaksanakan tugas ;
- b. Perintah
- c. Anjuran atasan/pimpinan

Adanya ketepatan atau kelayakan antara jumlah staff yang dibutuhkan dan keahlian yang harus dimiliki dengan tugas yang akan dikerjakan. Dana untuk membiayai operasionalisas implementasi kebijakan tersebut, informasi yang relevan dan yang mencukupi tentang bagaimana cara mengimplementasikan suatu kebijakan, dan kerelaan atau kesanggupan dari berbagai pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan

tersebut. Hal ini dimaksudkan agar para implementor tidak akan melakukan suatu kesalahan dalam bagaimana caranya mengimplementasikan kebijakan tersebut. Informasi yang demikian ini juga penting untuk menyadarkan orang-orang yang terlibat dalam implementasi, agar diantara mereka mau melaksanakan dan mematuhi apa yang menjadi tugas dan kewajibannya.

b) Struktur Birokrasi

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan sudah mencukupi dan para implementor mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mereka mempunyai keinginan untuk melakukannya, implementasi bisa jadi masih belum efektif, karena ketidakefisienan struktur birokrasi yang ada.

c) Faktor Komunikasi

Komunikasi adalah suatu kegiatan manusia untuk menyampaikan apa yang menjadi pemikiran dan perasaannya, harapan atau pengalamannya kepada orang lain Menurut teori George C. Edward III Faktor komunikasi dianggap sebagai faktor yang amat penting, karena dalam setiap proses kegiatan yang melibatkan unsur manusia dan sumber daya akan selalu berurusan dengan permasalahan.

d) Faktor Disposisi (sikap)

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Implementasi yang digunakan adalah model Implementasi George C. Edward adalah teori yang mencakup empat faktor seperti yang telah dijelaskan diatas yaitu implementasi yang menjelaskan mengenai ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan yang diambil dalam suatu kebijakan dalam sebuah penelitian ini adalah model implementasi George C Edward III mencakup empat faktor yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. ke empat faktor diatas dilaksanakan secara bertahap tujuannya adalah meningkatkan pemahaman tentang suatu implementasi kebijakan

Fungsi Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara

Pengertian Fungsi

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, Fungsi adalah menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Menurut Soejono Soekanto (2012:212) Fungsi merupakan aspek dinamis kedudukan. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai kedudukannya dia menjalankan suatu peranan atau fungsi, perbedaan antara kedudukan dan fungsi adalah untuk kepentingan Ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya, tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan peranan juga mempunyai dua arti, setiap arti mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal ini sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pekerja(pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Diklat mencakup 2 aspek yaitu pendidikan dan pelatihan yang masing-masing memiliki makna berbeda namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan mengikuti diklat diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar:

- a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi padapelayanan, pengayoman,

pemberdayaan masyarakat,

- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Konsep Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara dilakukan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut DIKLAT. Hardiansyah (2012 : 56), “pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Sipil Negara.

Menurut Anggara (2016:84-85) Adapun jenis Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dalam sebagai berikut :

a. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara serta bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Adapun jenis Diklat Prajabatan terdiri atas : Diklat Prajabatan Golongan I Sebagai syarat untuk menjadi ASN golongan I, Diklat Prajabatan II sebagai syarat untuk menjadi ASN Golongan II, dan Diklat Prajabatan III sebagai Syarat untuk menjadi ASN Golongan III.

a. Diklat dan Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri atas : Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis.

Menurut (Anggara, 2012:88) Tujuan Diklat untuk Aparatur Sipil Negara dengan indikator sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Terciptanya aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

4. Menciptakan pemerintahan yang baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 8 ayat 2 Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri atas indikator : Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis.

Kerangka Berpikir

Bagan Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang cara teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Anggara (2015:61). Semua unsur pegawai haruslah mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing, serta dimana posisi dia dalam peran administrasi kepegawaian. Adapun kerangka berpikir Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang sebagai berikut :

D. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:8) metode penelitian kualitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti path kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci “artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya. Pengumpulan datanya dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).

Definisi konsep

Definisi konsep digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian.

Menurut Tangkilisan (2005 : 115), konsep adalah “istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”. Kegiatan penelitian ini terdiri atas dua konsep yaitu

1. Implementasi Kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan
2. Pendidikan dan Pelatihan merupakan peranan dalam proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Sipil Negara.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar variabel dapat diukur dan diamati maka setiap konsep yang ada dalam hipotesis harus dioperasional dalam definisi operasional variabel.

Menurut Sugiyono (2004:73) definisi operasional yaitu suatu petunjuk pelaksanaan



bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Untuk memperjelas penelitian yang akan dilakukan penulis ,untuk lebih jelasnya Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil

Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) maka penulis memberikan penjabaran definisi operasional dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1	Implementasi Kebijakan Menurut Edward III dalam Subarsono (2010:8)	a. Komunikasi b. Sumber daya (resources) c. Disposisi (sikap) d. Birokrasi
2	Pendidikan dan Pelatihan (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pasal 8 ayat 2	a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informasi penelitian adalah informasi yang relevan

dan berkompeten dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel Informan penelitian

No	Informasi	Jumlah
1	Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian	1 orang
2	Sub Bagian Perencanaan	1 orang
3	Sub Bagian Pelaporan	1 orang
4	Bidang Pembinaan Pegawai	1 orang
5	Pegawai ASN	3 orang
Jumlah		7 orang

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Palembang 2022

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan Di Dinas Perhubungan Kota Palembang, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 Juni 2023, untuk membahas masing-masing indikator dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2 Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang digunakan beberapa pertanyaan ,melalui daftar pertanyaan (wawancara) kepada beberapa informan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). Dapat dilihat di masing-masing indikator yang telah di jabarkan pada bab-bab sebelumnya sesuai dengan permasalahan dalam penelitian tersebut. Berikut ini penjelasan

mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2)

Pada Bagian ini penulis akan menguraikan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). Dibagi kedalam dua konsep yaitu Konsep pertama Implementasi penulis menggunakan pendapat Edward III dalam (2004:168) yang terdiri dari empat indicator (Komunikasi, Sumber Daya, Struktur Birokrasi, Disposisi) konsep kedua Peraturan Pemerintah

Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). yang terdiri dari:

A. Implementasi Kebijakan

Dalam pandangan Edwards III dalam Winarno (2002:168), Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni: (1) Komunikasi, (2) Sumberdaya, (3) Disposisi, (4) Struktur Birokrasi. Keempat variable tersebut juga saling berhubungan satu sama lain, sebagai berikut :

1. Komunikasi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan aspek komunikasi ini, yaitu transmisi, kejelasan informasi serta, konsistensi informasi yang disampaikan.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penyaluran komunikasi melalui rapat dan sosialisasi, informasi yang di terima sudah cukup jelas dan konsisten.

2. Sumber Daya

Menurut Edward III dalam Winarno (2004:168) Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif serta sumber daya fasilitas yakni sumber daya pendukung kelancaran dari proses implementasi. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan Sumber Daya Manusia didalam mengamalkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). ini cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi supaya didalam implementasinya sesuai dengan aturan yang ada.

3. Disposisi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implemmentasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Berbagai pengalaman pembangunan di negara-negara dunia ketiga menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul di negra-negara dunia ketiga, seperti Indonesia adalah contoh konkrit dan rendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program-program pembangunan.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa lebih menekankan pada faktor penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Struktur Organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari organisasi adalah adanya prosedur operasi yang *standard operating procedures* (SOP). SOP menjadi pedoman setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu Panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa struktur birokrasi sudah dijalankan sebagai pelaksana ketentuan yang mana mendukung para pegawai untuk lebih mendisiplinkan lagi peraturan yang telah diberlakukan di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2

Peranan pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara yang dapat meningkatkan

kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Palembang memiliki indikator-indikator Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2, yang berdasarkan pada peran pendidikan dan pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai. peneliti memperoleh hasil sebagai berikut :

A. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Sipil Negara. Berikut ini merupakan hasil dari wawancara mengenai Pendidikan dan Pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang yang akan dipaparkan dalam beberapa indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2. Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Palembang sangat bermanfaat dan terpenuhi dengan baik, Pendidikan dan Pelatihan terletak pada tujuannya. Program pelatihan memiliki sasaran dan tujuan yang jelas sehingga pesertanya dianggap sebagai bahan baku yang perlu diproses agar menjadi produk yang sudah direncanakan untuk meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara.

2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat yang dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis jenjang jabatan fungsional, yang ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2, pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Palembang sangat bermanfaat dan sudah terpenuhi dengan

baik namun tidak semua materi diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis

Diklat Teknis yaitu diklat yang dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan dengan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administratis dan manajemen yang keberadaannya menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2. Berjalan baik, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara bermanfaat walaupun setiap individu mempunyai tingkat ketelitian yang berbeda-beda, semua tergantung kepada pembawaan, sikap dan karakter masing-masing pegawai.

Pembahasan

Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). Dapat dilihat di masing-masing indikator yang telah di jabarkan pada bab-bab sebelumnya sesuai dengan permasalahan dalam penelitian tersebut. Berikut ini pembahasan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2)

Pada Bagian ini penulis akan menguraikan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). Dibagi kedalam dua konsep yaitu Konsep pertama Implementasi penulis menggunakan pendapat Edward III dalam (2004:168) yang terdiri dari empat indikator (Komunikasi, Sumber Daya, Struktur Birokrasi, Disposisi) konsep

kedua Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). yang terdiri dari:

A. Implementasi Kebijakan

Dalam pandangan Edwards III dalam Winarno (2002:168), Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni: (1) Komunikasi, (2) Sumberdaya, (3) Disposisi, (4) Struktur Birokrasi. Keempat variable tersebut jugasaling berhubungan satu sama lain, sebagai berikut :

1. Komunikasi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan aspek komunikasi ini, yaitu transmisi, kejelasan informasi serta, konsistensi informasi yang disampaikan.

Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara melalui rapat sosialisasi dengan semua pegawai dan melalui media informasi papan pengumuman, informasi yang diberikan cukup jelas karena membahas tentang isi tujuan dan maksud dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). tersebut dan tidak ada perubahan sampai sekarang.

Informasi yang diterima cukup jelas karena ada penjelasan tentang isi tujuan dan maksud dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). serta belum ada perubahan sampai sekarang.

Berdasarkan hasil diatas dapat dibahas bahwa penyaluran komunikasi melalui rapat dan sosialisasi, informasi yang di terima sudah cukup jelas dan konsisten.

Sumber Daya

Menurut Edward III dalam Winarno (2004:168) Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud

sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif serta sumber daya fasilitas yakni sumber daya pendukung kelancaran dari proses implementasi. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

Sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia, (pegawai) yaitu 10 orang PNS memberikan pengarahan kepada semua sumber daya manusia yang dimiliki melalui pendidikan disiplin kemudian penyusunan anggaran serta memanfaatkan dan memelihara fasilitas yang ada ini semua untuk mencapai tujuan dan maksud dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). tersebut dan tidak ada kendala sampai sekarang.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). seperti memberikan pengarahan kepada semua sumber daya manusia yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan kemudian penyusunan anggaran serta memanfaatkan dan memelihara fasilitas yang ada ini semua untuk mencapai tujuan dan maksud dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). tersebut dan tidak ada kendala sampai sekarang.

Berdasarkan hasil diatas dapat dibahas bahwa kesiapan Sumber Daya Manusia didalam mengamalkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). ini cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi supaya didalam implementasinya sesuai dengan aturan yang ada.

3. Disposisi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implemmentasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Berbagai pengalaman

pembangunan di negara-negara dunia ketiga menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul di negara-negara dunia ketiga, seperti Indonesia adalah contoh konkrit dan rendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program-program pembangunan.

Sikap semua pegawai dalam menerima Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). adalah kooperatif yaitu semua pegawai menerima dan mau melaksanakan serta mematuhi Peraturan Pemerintah.

Sikap pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). memiliki sikap atau perspektif dan mau melaksanakan serta mentaati peraturan tersebut.

Berdasarkan hasil diatas di atas dapat dibahas bahwa lebih menekankan pada faktor penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Edward III dalam Winarno (2004:168) Struktur Organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari organisasi adalah adanya prosedur operasi yang *standard operating procedures* (SOP). SOP menjadi pedoman setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu Panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel

Salah satu dari aspek struktur yang penting dari organisasi adalah adanya prosedur operasi yang *standard operating procedures* (SOP). SOP menjadi pedoman setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu Panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel

dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).

Struktur organisasi yang terlalu Panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). ini telah di atasi dengan membuat tufoksi.

Berdasarkan hasil diatas diatas dapat dibahas bahwa struktur birokrasi sudah dijalankan sebagai pelaksana ketentuan yang mana mendukung para pegawai untuk lebih mendisiplinkan lagi peraturan yang telah diberlakukan di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2

Peranan pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara yang dapat meningkatkan kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Palembang memiliki indikator-indikator Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2, yang berdasarkan pada peran pendidikan dan pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai. peneliti memperoleh hasil sebagai berikut :

A. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Sipil Negara. Berikut ini merupakan hasil dari wawancara mengenai Pendidikan dan Pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang yang akan dipaparkan dalam beberapa indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2. Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur

pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Diklat Kepemimpinan tentunya sangat berperan penting, bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu, dan diklat ini nantinya sesuai dengan harapan.

Peran Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Diklatpim sangat berperan bagi jabatan struktural, Diklatpim yang terdiri dari : Diklatpim Tingkat IV, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon IV, Diklatpim Tingkat III, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon III, Diklatpim Tingkat II, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural eselon II, Diklatpim Tingkat I, diklat bagi mereka menduduki jabatan struktural Eselon I. Yang bertujuan menjadi produk yang sudah direncanakan meningkatkan kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil diatas dapat dibahas bahwa pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Palembang sangat bermanfaat dan terpenuhi dengan baik, Pendidikan dan Pelatihan terletak pada tujuannya. Program pelatihan memiliki sasaran dan tujuan yang jelas sehingga pesertanya dianggap sebagai bahan baku yang perlu diproses agar menjadi produk yang sudah direncanakan untuk meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara.

2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat yang dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis jenjang jabatan fungsional, yang ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional bersangkutan.

Dalam menjalankan pekerjaannya sebagai abdi negara, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu perlu untuk terus mengembangkan diri. Pengembangan diri ini diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas sebagai seorang ASN. Untuk itu, diperlukanlah suatu pendidikan dan latihan khusus bagi para Pegawai Aparatur Sipil Negara, bentuk diklat yang dilakukan untuk memberikan bekal pengetahuan dan atau ketrampilan bagi para ASN yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang diperlukan

dalam jabatan fungsional.

Diklat Fungsional merupakan jenis Diklat Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, diklat ini sangat berperan untuk kinerja Aparatur Sipil Negara dalam keahlian dan ketrampilan fungsional.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2, pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Palembang sangat bermanfaat dan sudah terpenuhi dengan baik namun tidak semua materi diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis

Diklat Teknis yaitu diklat yang dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan dengan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administratis dan manajemen yang keberadaannya menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi yang bersangkutan.

Diklat ini juga tak kalah penting yang diselenggarakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing, nantinya BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kota Palembang sebagai pelaksana yang akan melatih lewat widyaswara yang ditentukan.

Peran Diklat Teknis Umum ini sangat bermanfaat khususnya pelatihan dalam kearsipan, tingkat ketelitian pegawai, dalam hal ini pegawai yang ada di bagian umum pada dasarnya sudah cukup baik, walaupun setiap individu mempunyai tingkat ketelitian yang berbeda-beda, semua tergantung kepada pembawaan, sikap dan karakter masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2. Berjalan baik, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara bermanfaat walaupun setiap individu mempunyai tingkat ketelitian yang berbeda-beda, semua

tergantung kepada pembawaan, sikap dan karakter masing-masing pegawai.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2 Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang sudah baik karena secara keseluruhan masing-masing indikator dari Implementasi yaitu (Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi) berperan dalam mengimplementasikan pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara Pendidikan dan Pelatihan terletak pada tujuannya. Program pelatihan memiliki sasaran dan tujuan yang jelas sehingga pesertanya dianggap sebagai bahan baku yang perlu diproses agar menjadi produk yang sudah direncanakan untuk meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas. Maka saran penulis adalah Agar pendidikan dan pelatihan (Diklat) berjalan sesuai harapan, Dinas Perhubungan Kota Palembang harus mampu menjadi jembatan antara Pimpinan Instansi dalam hal ini Pembinaan pegawai dengan Aparatur Sipil Negara, meyakinkan dan memotivasi bahwa pendidikan dan pelatihan di kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan pedoman Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Darwin, Muhajir. 1999, *Implementasi Kebijakan . Modul Pelatihan Teknik dan Manajemen Kebijakan Publik UGM*, Yogyakarta
- Davis, Jhon.2001. *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Hubungan Masyarakat*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. Grindle, M.S 1980. *Politics and Policy Implementasi in the third word*. New Jersey: Princeton University Press.
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya.
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Michael, Armstrong. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Alex Media Komutindo.
- Narkubo, Choild. 2009, *Metode Penelitian*, Jakarta :Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju. Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono.2011. *Metode penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung Afabeta.
- STIA Satya Negara. 2022. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Van Meter, Donal. 2008. *Model Implementasi*. Jakarta : PT. Rienka Cipta
- Wahab, Solichin Abdul, 2002. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta : Sinar Grafika
- Wahab. 2008. *Model Implementasi*. Jakarta: PT.Reduksi.
- Widodo, 2010. *Model implementasi Edward III*. Jakarta : PT.Reduksi.
- Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Buku Seru.
- Kemenpanrb.2022.(<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2010/53TAHUN2010PP.HTM>).(Diakses pada tanggal 27 Desember 2022).
- Bkn.2022.(<https://www.bkn.go.id/artikel/disiplin-pegawai-negeri-sipil>).(Diakses pada tanggal 27 Desember 2022)