



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG
MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR
KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 210 AYAT 2)**

OLEH :

**PRIMA OKTAVIANI : 19.11.387
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

Prima Oktaviani, 19.11.387, 2023, Implementation of Government Regulation Number 11 of 2017 Concerning the Management of Civil Servants at the Alang-Alang Lebar Sub-district Office, Palembang City (Case Study of Article 210 Paragraph 2). Department of State Administration at the Satya Negara Palembang High School of State Administration (STIA), Main Advisor (I) Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Si And Counselor (II) Ahmad Yani KOSALISE.,SH.,MM.

Civil Servants Are Elements of the State Civil Apparatus Who Serve As Public Servants Who Run Government. As One of the Elements of the State Apparatus, Civil Servants are Obligated to Implement Related Legislation and All Forms of Policies Defined by the Leaders of Government Agencies. Management of Civil Servants Is One Of The Measures Of Success In Achieving Each Work Target And The Goals Set Previously.

This Research Aims To Find Out How To Implement Government Regulation Number 11 Year 2017 Concerning The Management Of Civil Servants In The Alang-Alang Lebar Sub-District Office Of Palembang City (Case Study Article 210 Paragraph 2) And What Factors Are Obstacles To The Implementation Of Government Regulation Number 11 Of The Year 2017 Concerning the Management of Civil Servants in the Alang-Alang Lebar Sub-district Office, Palembang City (Case Study of Article 210 paragraph 2). To answer the curiosity of this researcher using data collection techniques with observation, interviews and documentation.

Based on the research results, it can be concluded that the implementation of Government Regulation Number 11 of 2017 concerning the Management of Civil Servants in the Alang-Alang Lebar Sub-District Office of Palembang City (Case Study of Article 210 paragraph 2) has not been carried out properly, however, there are still a number of civil servants (PNS) Civilian) Those who are still seen as indifferent to competency development training intended for every civil servant.

Keywords: Implementation, civil service management

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Secara etimologis, konsep Implementasi menurut kamus Webster berasal dari bahasa Inggris, yaitu Implement. Dalam kamus, Implementasi berarti menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu dan memiliki efek yang sebenarnya.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Pengertian Implementasi secara umum adalah suatu proses yang diterapkan tanpa ada batasan di berbagai bidang, mulai dari pendidikan, kemasyarakatan, politik, teknologi, kesehatan, informasi dan lain-lain.

Peraturan Pemerintah adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Dalam hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia, Peraturan

Pemerintah terletak di bawah Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang dan di atas Peraturan Presiden.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 30 Maret 2017 di Jakarta oleh Presiden Joko Widodo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mulai berlaku pada tanggal 7 April 2017 setelah diundangkan oleh Menkumham Yasonna H. Laoly di Jakarta.

PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditempatkan pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63. Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditempatkan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037.



Dalam perkembangannya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu organ dasar dan vital bagi eksistensi negara. Pegawai Negeri Sipil dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). PNS disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan antara lain dengan memberikan pelayanan administratif.

Dengan demikian selain sebagai hak, pengembangan kompetensi juga menjadi prasyarat Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengembangkan kariernya. Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 ini menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 adalah salah satu bentuk reformasi birokrasi di Indonesia, dimana sistem birokrasi menekankan pada efektivitas dan efisiensi.

Beberapa substansi yang diatur dalam Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 antara lain penegasan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebuah profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam Peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 70 pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintahan yang diawaki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai birokrat. Birokrat merupakan salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya, harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa.

Dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan Sistem Merit, maka diperlukan pengaturan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan Manajemen Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan

tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dapat mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Dalam penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Presiden atau Pejabat Pembina Kepegawaian mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, Pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil serta pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewenangan pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dapat didelegasikan kepada Pejabat yang Berwenang (PyB) dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil diperlukan sistem informasi pengembangan kompetensi, sistem informasi pelatihan, sistem informasi manajemen karier, dan sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun, yang merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah ini berisi ketentuan mengenai 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 jaminan hari tua, serta perlindungan.

Berdasarkan Observasi Penulis ditemukan adanya fenomena yang dihadapi di lingkungan Kecamatan Alang-Alang lebar Kota Palembang yaitu masih adanya pegawai yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi yang seharusnya diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dalam pengalihan Jabatan dalam hal untuk kenaikan jabatan dari Kepala Seksi ke Jabatan Fungsional Kepala Bidang atau kenaikan Prajabatan yang ditempuh melalui diklat seminar.

1. Seminar Bimtek Adalah suatu seminar pedoman dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil untuk Standart Kompetensi dengan Tujuan Sebagai Berikut:
 - a. Agar Proses Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan berlangsung secara

- objektif dan memperhatikan kualitas dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- b. Sebagai pedoman standart kompetensi menejerial di tiap instansi baik pusat maupun daerah.
 - c. Sebagai dasar untuk evaluasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Diklat WorkShop Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sisitem penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.
 3. Tolak Ukur dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil adalah :
 1. Kompetensi Manajerial Tingkat Pendidikan, Pelatihan secara Struktural atau Manajemen
 2. Kompetensi Teknis yang diukur dari tingkat Pendidikan, pelatihan dan teknis Fungsional serta pengalaman bekerja secara Teknis.
 3. Kompetensi Sosial Kultural yang diukur dengan Pengalaman Kerja yang berkaitan dengan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, maka Penulis tertarik menelitinya lebih lanjut dalam bentuk proposal penelitian dengan judul "**Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 210 ayat 2)**".

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah : Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar kota Palembang (studi kasus pasal 210 ayat 2)?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kantor camat Alang-Alang lebar kota Palembang (studi kasus Pasal 210 ayat 2).

D. LANDASAN TEORI

Pengertian Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implementasi yaitu pelaksanaan penerapan. Pengertian umum implementasi adalah

suatu tindakan, atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang).

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa implementasi itu merupakan penerapan atau pelaksanaan dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Akan tetapi, pemerintah dalam membuat kebijakan juga harus mengkaji terlebih dahulu apakah kebijakan tersebut dapat memberikan dampak yang buruk atau tidak bagi masyarakat. Hal tersebut bertujuan agar suatu kebijakan tidak bertentangan dengan masyarakat apalagi sampai merugikan masyarakat.

Tujuan Implementasi

Tujuan dari implementasi itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Untuk melaksanakan rencana yang telah disusun dengan cermat, baik oleh individu maupun kelompok.
2. Untuk menguji serta mendokumentasikan penerapan rencana atau kebijakan. suatu prosedur dalam penerapan rencana atau kebijakan.
3. Untuk mengetahui kemampuan masyarakat dalam menerapkan suatu kebijakan atau rencana sesuai dengan yang diharapkan.
4. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kebijakan atau rencana yang telah dirancang demi perbaikan atau peningkatan mutu.
5. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai didalam perencanaan atau kebijakan yang telah dirancang.

Unsur-Unsur Implementasi

Ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu :

- a) Proses, yaitu serangkaian aktivitas atau aksi nyata yang dilakukan untuk mewujudkan sasaran/tujuan yang telah ditetapkan.
- b) Tujuan, yaitu sesuatu yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilaksanakan, dan
- c) Hasil dan dampak yaitu manfaat nyata yang dirasakan oleh kelompok sasaran.

Implementasi melibatkan usaha dari policy makers untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut street level bureaucrats untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (target group). Untuk kebijakan yang sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang berfungsi sebagai implementor, misalnya, kebijakan pembangunan infrastruktur publik untuk membantu masyarakat agar memiliki kehidupan yang lebih baik, Sebaliknya untuk

kebijakan makro, misalnya, kebijakan pengurangan kemiskinan di pedesaan, maka usaha-usaha implementasi akan melibatkan berbagai institusi, seperti birokrasi Kabupaten, Kecamatan, Pemerintah Desa.

Model-Model Implementasi kebijakan publik

Implementasi kebijakan publik memiliki beberapa model yang menjadi acuan dalam merancang dan melaksanakan kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan akan mempengaruhi terhadap unsur-unsur yang terlibat didalamnya, baik aparatur maupun masyarakat. Adapun model-model implementasi kebijakan publik yang telah adalah secara teori adalah sebagai berikut.

Menurut Matland (Hamdi, 2014:98), literatur mengenai implementasi kebijakan secara umum terbagi dalam dua kelompok, yakni kelompok dengan pendekatan dari atas (top-down) dan kelompok dengan pendekatan dari bawah (bottom-up). Kelompok dengan pendekatan top-down melihat perancang kebijakan sebagai aktor sentral dalam implementasi kebijakan. Kelompok top-down juga memusatkan perhatiannya faktor-faktor yang dapat dimanipulasi pada tingkat sentral atau pada variabel yang bersifat makro.

Dalam perspektif kelompok yang ketiga adanya empat paradigma implementasi kebijakan, yakni seperti berikut:

1. Konflik rendah-ambiguitas rendah (implementasi administratif).
2. Konflik tinggi-ambiguitas rendah (implementasi politis).
3. Konflik tinggi-ambiguitas tinggi (implementasi simbolik).
4. Konflik rendah-ambiguitas tinggi (implementasi eksperimental).

Matland (Hamdi, 2014:98) menambahkan, pikiran pokok dari model top-down ke dalam empat hal berikut.

1. Menjadikan tujuan kebijakan bersifat jelas dan konsisten.
2. Meminimalkan jumlah aktor.
3. Membatasi rentang perubahan yang diperlukan.
4. Menempatkan tanggung jawab implementasi pada instansi yang bersimpat dengan tujuan kebijakan.

Menurut Hamdi (2014:99), model van Meter dan van Horn mencakup enam komponen sebagai berikut.

- a. Suatu lingkungan yang secara berma-sama menstimulir pejabat pemerintah dan menerima produk dari pekerjaan mereka.

- b. Tuntutan dan sumber daya yang membawa stimulan dari lingkungan kepada pembuat kebijakan.
- c. Suatu proses konversi, termasuk struktur dan prosedur formal dari pemerintah, yang mentransformasikan tuntutan dan sumber daya menjadi kebijakan publik.
- d. Kebijakan yang mewakili tujuan, intensi, atau pernyataan formal dari pejabat pemerintah.
- e. Performa kebijakan sebagaimana ia senyatanya diberikan kepada klien.
- f. Umpan balik dari kebijakan dan performa kepada lingkungan, yang ditransmisikan kembali kepada proses konversi sebagaimana tuntutan dan sumber daya pada masa berikutnya.

Model van Meter dan van Horn terdiri atas enam variabel yang membentuk kaitan antara kebijakan dan performa seperti berikut.

1. Standar dan tujuan kebijakan.
2. Sumber daya kebijakan.
3. Komunikasi dan aktivitas penguatan antar-organisasi.
4. Karakteristik jawatan pelaksana.
5. Kondisi ekonomi, politik, dan sosial.
6. Disposisi pelaksana.

1. Model George C. Edwards III (Tahir, 2014:61-62)

Di dalam pendekatan studi implementasi kebijakan pertanyaan abstraknya dimulai dari bagaimana pra kondisi untuk suksesnya kebijakan publik dan kedua adalah apa hambatan utama dari kesuksesan kebijakan publik. Edwards III menawarkan dan mempertimbangkan empat faktor dalam mengimplementasikan kebijakan publik, yakni: Communication, Resources, Disposition or Attitudes, and Bureaucratic Structure. Menjelaskan empat faktor dimaksud yakni, komunikasi, sumberdaya, sikap pelaksana, struktur.

2. Model Donald Van Meter dan Carel Van Horn

Van Meter dan Van Horn (Tahir, 2014:71-72) merumuskan sebuah abstraksi yang menunjukkan hubungan antar berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja suatu kebijakan. Ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni :

- 1) Standar dan sasaran kebijakn,
- 2) Sumberdaya,
- 3) Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas,
- 4) Karakteristik agen pelaksana,
- 5) Lingkungan ekonomi, sosial dan politik,

6) Sikap para pelaksana.

3. Model Merilee S. Grindle (Tahir, 2014:74)

Implementasi sebagai proses politik dan administrasi. Implementasi sangat ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. 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-sasaran tersebut.

Isi kebijakan menurut Grindle mencakup:

- 1) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan,
- 2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan,
- 3) Derajat perubahan yang diinginkan,
- 4) Kedudukan pembuat kebijakan
- 5) Siapa pelaksana program.
- 6) Sumber daya yang dikerahkan.

Konteks kebijakan mempengaruhi proses implementasi :

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

Sementara itu menurut Grindle et al (Tahir, 2014:75), “keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh kejelasan pesan yang disampaikan oleh pembuat kebijakan kepada pelaksana. Dengan menganalogikan kebijakan sebagai pesan maka kemudahan implementasi kebijakan ditentukan oleh isi faktor pesan, bentuk pesan, dan reputasi komunikatornya”.

4. Model David L. Weimer dan Aidan R. Vining

Weimer dan Vining (Tahir, 2014:76), mengemukakan ada tiga kelompok variabel besar yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu program, yakni:

- 1) Logika kebijakan,
- 2) Lingkungan tempat kebijakan dioperasikan,
- 3) Kemampuan implementator kebijakan.

5. Model Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sebateir

Teori Mazmanian dan Sebateir (Tahir, 2014:77), “dikenal dengan model kerangka analisis implementasi. Implementasi yang ideal memerlukan seperangkat kondisi optimal”.

Selanjutnya menurut Parsons (Tahir, 2014:77-78), di dalam pemetaan model ini bersifat sentralistis (dari atas ke bawah) dan lebih berada dimekanisme paksa daripada mekanisme pasar. Implementasi kebijakan berdasarkan model pendekatan sentralistis akan menjadi efektif

apabila memenuhi enam syarat, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan yang jelas dan konsisten,
- b. Memiliki teori kausal yang memadai tentang bagaimana cara melahirkan perubahan,
- c. Mempunyai struktur implementasi yang disusun secara legal,
- d. Para pelaksana implementasi yang memiliki keahlian dan komitmen,
- e. Adanya dukungan dari kelompok kepentingan dan penguasa,
- f. Adanya perubahan dalam kondisi sosio-ekonomi yang tidak melemahkan dukungan kelompok dan pengusaha.

Menurut Mazmanian dan Sebateir (Tahir, 2014:78), menjelaskan “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu:

- a. Variabel Independen, yaitu mudah tidaknya masalah dikendalikan yang berkenan dengan indikator dukungan teori dan teknologi, keragaman perilaku kelompok sasaran, tingkat perubahan perilaku yang dikehendaki, variabel ini disebut juga dengan karakteristik dari masalah
- b. Variabel Intervening, yaitu variabel kemampuan kebijakan untuk menstrukturkan proses implementasi dengan indikator kejelasan dan konsistensi dan tujuan, dipergunakannya teori kausal, ketepatan alokasi sumber dana, keterpaduan hierarkis diantara lembaga pelaksana, aturan dan lembaga pelaksana, dan perekrutan pejabat pelaksana dan keterbukaan kepada pihak luar variabel ini disebut juga dengan karakteristik kebijakan.
- c. Variabel diluar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi atau lingkungan, yang berkenan dengan indikator, kondisi sosial-ekonomi dan teknologi, dukungan publik, sikap dan konstituen, dukungan pejabat yang lebih tinggi serta komitmen dan kualitas kepemimpinan dan pejabat pelaksana.

Proses implementasi kebijakan dipahami melalui tiga perspektif yang berbeda, yaitu pembuat kebijakan dengan substansi kebijakannya, pejabat pelaksana di lapangan sebagai implementator dan aktor individu selaku kelompok target.

Sedangkan pada sel ketiga, yaitu pertemuan antara strategi yang rumusnya sangat tepat dengan implementasi yang buruk menghasilkan kegagalan, karena dengan pelaksanaan yang buruk sasaran tidak tercapai. Pada sel terakhir, yaitu pertemuan antara rumusan strategi yang tidak tepat

dengan pelaksanaan yang buruk, hasilnya sudah dapat dipastikan, yaitu kegagalan total, artinya apa yang dikehendaki oleh semua unsur dalam organisasi tidak dapat direalisasikan.

7. Model Charles O. Jones

Jones (Tahir, 2014:81) mengatakan bahwa: implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoperasikan sebuah program dengan memperhatikan tiga aktivitas utama kegiatan. Tiga aktivitas dimaksud adalah:

- a. Organisasi, pembentukan atau penataan kembali sumber daya, unit-unit serta metode untuk menunjang agar program berjalan,
- b. Interpretasi, menafsirkan agar program menjadi rencana dan pengarahan yang tepat dan dapat diterima serta dilaksanakan, dan
- c. Aplikasi (penerapan), berdasarkan dengan pelaksanaan kegiatan rutin yang meliputi penyediaan barang dan jasa.

8. Model Implementasi Kebijakan Model Hoogwood & Gun

Model Brian W. Hoogwood dan Lewis A Gun (Tahir, 2014:82), mengetengahkan bahwa: untuk melakukan implementasi kebijakan diperlukan beberapa syarat yaitu:

1. Syarat pertama berkenan dengan jaminan bahwa kondisi eksternal yang dihadapi oleh lembaga/badan pelaksana tidak akan menimbulkan masalah yang besar.
2. Syarat kedua apakah untuk melaksanakannya tersedia sumberdaya yang memadai, termasuk sumberdaya waktu.
3. Syarat ketiga apakah perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar ada.
4. Syarat keempat apakah kebijakan yang akan diimplementasikan didasari hubungan kausal yang andal.
5. Syarat kelima adalah seberapa hubungan kausalitas yang terjadi.
6. Syarat keenam adalah apakah hubungan saling ketergantungan kecil. Asumsinya adalah jika hubungan saling ketergantungan tinggi, justru implementasinya tidak akan berjalan secara efektif.
7. Syarat ketujuh adalah pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
8. Syarat kedelapan adalah bahwa tugas-tugas telah dirinci ditempatkan dalam urutan yang benar
9. Syarat kesembilan adalah komunikasi dan koordinasi sempurna.

10. Syarat kesepuluh adalah pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

Pengertian Manajemen Pegawai Negeri Sipil

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.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil Negara yang unggul selaras dengan perkembangan jaman. Kedudukan atau status jabatan PNS dalam system birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional. Untuk dapat membangun profesionalitas birokrasi, maka konsep yang dibangun dalam Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil tersebut harus jelas.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi antara lain :

1. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
2. pengadaan;
3. pangkat dan Jabatan;
4. pengembangan karier;
5. pola karier;
6. promosi;
7. mutasi;
8. penilaian kinerja;
9. penggajian dan tunjangan;
10. penghargaan;
11. disiplin;
12. pemberhentian;
13. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
14. perlindungan.

Tujuan Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Tujuan Manajemen Pegawai Negeri Sipil antara lain :

1. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna;
2. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara, Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan pengertian sebagaimana yang telah dikemukakan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya Aparatur Sipil Negara merupakan suatu profesi bagi Pegawai Negara Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada instansi pemerintah, dimana antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja memiliki perbedaan terkait dengan proses pengangkatan dan status kepegawaian.

Fungsi, Tugas, dan Peran Aparatur Sipil Negara

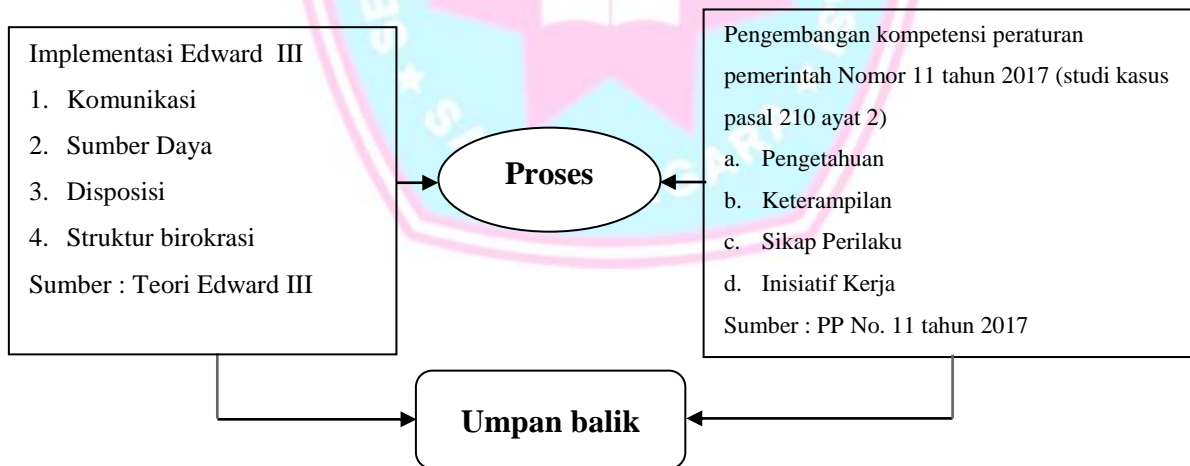
- a. Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai:
 1. Pelaksana kebijakan Publik
 2. Pelayan Publik
 3. Perekat dan Pemersatu bangsa

- b. Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas:
 1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
 2. Memberikan berkualitas. pelayanan publik yang professional dan
 3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir itu penting untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel tertentu yang dipilihnya, mempermudah peneliti memahami dan menyadari kelemahan keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan penelitian terdahulu. Kerangka berpikir ini dapat dilihat pada gambar.

Gambar Bagan Kerangka pikir Kerangka Pikir Model Implementasi C George Edward



C. PRODUSER PENELITIAN

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Metode kualitatif merupakan

kumpulan metode untuk menganalisis dan memahami lebih dalam mengenai makna beberapa individu maupun kelompok dianggap sebagai masalah kemanusiaan atau masalah sosial Creswell (2015). Dalam metode penelitian ini penulis ingin mengumpulkan, mengaplikasi, bukti wawancara, menganalisa serta mendokumentasikan data dari kantor camat alang-alang lebar Palembang.



Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi, konsep adalah sebuah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak (abstraksi) suatu kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi obyek. Dengan adanya konsep, seorang peneliti diharapkan dapat menggunakan suatu istilah untuk beberapa kejadian yang saling berkaitan. Karena konsep juga berfungsi untuk mewakili realitas yang kompleks.

Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Implementasi adalah suatu proses yang diterapkan tanpa ada batasan di berbagai bidang, mulai dari pendidikan, kemasyarakatan, politik, teknologi, kesehatan, informasi dan lain-lain.
- b. 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.

Definisi Operasional

Definisi Operasional Adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau "pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi, atau memanipulasi variabel. Definisi operasional mengatakan pada pembaca laporan penelitian apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan atau pengujian hipotesis" (Sutama, 2016:52).

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub indikator
Implementasi C George Edward III (Agustino 2016 136-141)	1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi	a. proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan b. berkaitan dengan segala sumber yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan c. Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan d. Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan
Pengembangan Kompetensi (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017) ayat 2 pasal 210	1. Pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi disetiap jabatan 2. Skill yang dimiliki untuk melakukan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab 3. Sikap perilaku setiap pegawai terhadap masyarakat. 4. Inisiatif kerja dalam mengeluarkan ide ide kerja	

Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu subjek penelitian yang mana dari mereka data penelitian dapat diperoleh, memiliki pengetahuan luas dan mendalam mengenai permasalahan penelitian sehingga memberikan informasi yang bermanfaat. Informan juga berfungsi sebagai pemberi umpan balik terhadap data penelitian (Burhan Bungin, 2010). Adapun informan yang menjadi sumber untuk mendapatkan data penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel Informan Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Camat	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kasubbag umum dan kepegawaian	1

4.	Kasi pelayanan umum	1
5.	Kasi ketentraman dan ketertiban	1
6.	Staf	2
Jumlah		7

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimaksudkan sebagai cara untuk memperoleh data dalam penelitian yang mendukung dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dalam penulisan proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini penulisan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a) Observasi (pengamatan)

Observasi adalah salah satu cara untuk mendapatkan informasi apapun dari suatu peristiwa dengan cara mengamati secara langsung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan

mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi di lapangan terutama berkaitan dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kantor kecamatan Alang-alang lebar kota Palembang.

b) Wawancara

Teknik wawancara yakni suatu dialog atau tanya jawab yang penulis lakukan terhadap responden sehingga memperoleh data yang objektif dan faktual tentang permasalahan yang diteliti. Wawancara yang akan dilakukan yaitu wawancara dengan para informan penelitian perihal Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan alang-alang lebar kota Palembang.

c. Dokumentasi

Yakni sebagai sumber data yang sifatnya melengkapi data utama dan relevan dengan fokus penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan menelaah tulisan dari sumber data tertulis seperti jurnal-jurnal yang membahas masalah yang berkaitan dengan implementasi Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017, dan juga berupa gambar (foto) dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan, internet dan sumber-sumber informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Analisis data secara kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menggunakan dan menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apapun yang dikatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan dan juga perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Model analisis interaktif adalah data yang telah terkumpul dan akan dianalisis melalui tiga tahap, yaitu mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menarik kesimpulan. Selain itu akan dilakukan pula proses siklus antara tahap-tahap tersebut, untuk lebih jelasnya metode analisis interaktif digambarkan, dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut :

a. Reduksi (Pengumpulan Data)

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini akan

didahului dengan proses pengumpulan data, dimana data yang masuk dapat langsung direduksi atau disajikan. Alasan yang mendasar dilakukan tahap ini adalah manusia tidak cukup mampu sebagai pemroses informasi yang besar jumlahnya, kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks kedalam satuan bentuk (Gestalt) yang disederhanakan dan seleksi atau konfigurasi yang mudah dipahami. Sehingga semua data dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun kedalam bentuk yang padu untuk memahami fenomena yang ada dibandingkan dengan teori.

b. Penyajian Data

Diartikan sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang selanjutnya dianalisis untuk memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, baik penyajian dalam bentuk tabel maupun naratif guna menggabungkan informasi yang tersusun kedalam bentuk yang padu.

c. Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah dilakukan reduksi data dan penyajian data, langkah terakhir yang dilakukan peneliti adalah mengambil atau menarik kesimpulan atau verifikasi dari penelitian ini. Penarikan kesimpulan yaitu proses mencatat keteraturan, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi peneliti. Kesimpulan-kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan kata lain sebelum kesimpulan akhir dilakukan dapat didahului dengan kesimpulan dalam proses sebelumnya. Dari kesimpulan-kesimpulan sementara tersebut dengan model interaktif dan memunculkan kesimpulan final yang berkompeten dengan proposisi-proposisi penelitian.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian, penulis melakukan penelitian di kantor kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Dalam proses pengumpulan data penulis telah melakukan wawancara dengan informan sebanyak 7 orang

Data mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang sebagaimana yang telah direncanakan, tentu ini akan membawa hasil sebagaimana yang dicita-citakan. Permasalahannya adalah kadang kala implementasi suatu Peraturan Pemerintah tidak

seperti yang diharapkan. Sebagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada kantor kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang selama ini menuai beberapa permasalahan yang teridentifikasi, yaitu: masih adanya beberapa oknum pegawai negeri sipil yang tidak mengikuti pelatihan-pelatihan Diklat yang telah diberikan oleh pemerintah dalam pengembangan kompetensi dan masih kurangnya informasi terkait pelatihan tersebut karena ada beberapa oknum yang masih terlihat cuek terhadap hal tersebut.

Selanjutnya dari data yang diperoleh tersebut secara otomatis dapat menjadi pembahasan dalam penulisan skripsi ini. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis akan memaparkan hasil wawancara yang digunakan dalam menggali informasi di lapangan pada narasumber untuk mengetahui dan memahami serta memiliki kemampuan dalam memberikan penjelasan mendasar. Hasil penelitian sebagai berikut.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 210 Ayat 2)

Ada dua konsep yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi adalah tahap pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Menurut Edwards III (1980: 1), studi implementasi kebijakan adalah krusial bagi administrasi publik dan kebijakan publik. Implementasi kebijakan adalah tahap pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Model implementasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Edward III, yaitu sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses di mana dua orang atau lebih membuat atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, sehingga pada gilirannya akan menghasilkan pengertian yang mendalam. Pada umumnya dalam sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, komunikasi memiliki fungsi sebagai alat untuk menjalin dan mengembangkan hubungan yang ada, sehingga terjalin sebuah jaringan kerja yang dapat

membangun kepercayaan antara individu atau kelompok agar tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut tercapai dengan baik. Begitu pula di kantor kecamatan alang-alang lebar dalam menjalin hubungan yang baik antar pegawai baik Pimpinan dengan bawahan maupun sesama pegawai lainnya adalah dengan menjalin komunikasi dalam hal apapun, salah satunya terkait dengan Pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai Negeri Sipil mempunyai hak dan kesempatan mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa penyampaian informasi sudah dijalankan dengan baik dilaksanakan oleh camat dan diterima dengan baik juga oleh para pegawai negeri sipil walaupun masih adanya sikap oknum pegawai negeri sipil yang terlihat cuek terhadap informasi yang disampaikan langsung oleh camat.

b. Sumber Daya

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menurut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan. Tetapi ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber daya-sumber daya nihil, maka kinerja kebijakan publik sangat sulit. Apalagi sumber daya juga mempengaruhi jalannya pelaksanaan kompetensi bagi aparatur sipil negara.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dan fasilitas pendukung yang dimiliki kantor camat alang-alang lebar kota Palembang cukup terampil dan kompeten serta fasilitas pendukung cukup memadai. Pimpinan dalam hal ini menekankan sekali agar seluruh pegawai negeri sipil harus mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi yang telah disediakan oleh pemerintah.

c. Sikap (Disposisi)

Disposisi adalah sikap dan komitmen dari pelaksana terhadap program atau kebijakan, khususnya para pelaksana yang menjadi implementator dari program. Disposisi dalam Edward III dalam Widodo (2010:104), dikatakan sebagai "kemauan, keinginan dan kecenderungan

para perilaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan". Edward III dalam Widodo (2010:104-105) mengatakan bahwa: Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (implementor) tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan dan sikap untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Sikap dan perilaku penyelenggaran kompetensi dan aparatur sipil negara harus memiliki sikap perilaku dan kerjasama.

Dari Hasil Wawancara Diatas Dapat Diketahui Bahwa Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang (Study Kasus Pasal 10 ayat 2). Dalam Hal Disposisi Sudah Berjalan cukup Baik, beberapa Pegawai Berkomitmen Ingin Memajukan Dan Sama Sama Ingin Memberikan segera mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dan ada beberapa yang masih erlihat cucky atau acuh mengenai pelatihan tersebut.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah panduan atau sebuah pedoman apalagi dalam hal pengembangan kompetensi karena struktur birokrasi adalah susunan yang jelas apa saja tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan bagi petugas dan bagi aparatur sipil negara yang mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi tersebut agar memahami bidang dan tugasnya masing-masing. Variabel keempat yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi.

Dari hasil wawancara tersebut dapat Diketahui bahwa, prosedur yang dilakukan dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang (Study Kasus Pasal 210 ayat 2) cukup Terlaksana Dengan Baik Dan Bekerja Sama Guna Memenuhi Syarat Sesuai Yang Diharapkan Dalam plementasi Peraturan Pemerintahn Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen. Pegawai Negeri Sipil.

2. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara adalah upaya peningkatan karakteristik dan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas

dan/atau fungsi jabatan. Dalam pelaksanaan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara ada beberapa Diklat dan Bimtek sebagai Kenaikan jabatan bagi Aparatur Sipil Negara. Pengembangan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Dari pengembangan kompetensi tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan keahlian personal ASN, melainkan juga dapat mendongkrak performa institusi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tersebut, pengembangan kompetensi melalui pelatihan terdiri atas pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal. Pelatihan klasikal merupakan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum. Pelatihan non klasikal merupakan proses praktik kerja dan / atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan melalui jalur pertukaran PNS dengan pegawai swasta; magang / praktik kerja; benchmarking atau study visit; pelatihan jarak jauh; coaching; mentoring; detasering; penugasan terkait program prioritas; e-learning; belajar mandiri/self-development; team building; dan jalur lain yang memenuhi ketentuan pelatihan non klasikal.

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan termasuk, tetapi tidak dibatasi pada deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara Probabilitas Bayesian adalah benar atau berguna. Sebagai Aparatur Sipil Negara penyelenggaraan Bimtek Dan Diklat adalah untuk menjelaskan tentang pengetahuan yang harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara yang naik pada jabatan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, aparatur sipil negara harus diberikan pengetahuan untuk memegang jabatan yang baru agar jabatan baru yang diberikan bisa terlaksana dengan baik.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Artinya melalui keterampilan, seseorang dapat mengerjakan atau membuat sesuatu dengan mudah seperti pada keterampilan pemrograman komputer, keterampilan bermain sepak bola, keterampilan menulis, dan sebagainya. Aparatur sipil negara juga harus memiliki keterampilan dalam bekerja agar mampu memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan wawancara di atas, pegawai Negeri Sipil yang baru harus memiliki keterampilan salah satunya mengerti mengenai teknologi.

c. Sikap Perilaku

Sikap adalah perilaku seseorang atau dapat diartikan sebagai penampilan dari tingkah laku seseorang yang cenderung ke arah penilaian dari masyarakat berdasarkan norma yang berlaku di masyarakat tersebut. Sikap Dan Perilaku Penyelenggara Kompetensi Dan Aparatur Sipil Negara Harus Memiliki Sikap Perilaku dan kerjasama.

d. Inisiatif Kerja

inisiatif kerja adalah melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Dalam bekerja setiap aparatur sipil negara harus memiliki inisiatif kerja yang baik agar mampu melaksanakan tugas dengan hasil yang baik.

Berdasarkan wawancara diatas, Aparatur Sipil Negara yang baru harus memiliki keterampilan salah satunya mengerti mengenai Teknologi.

Hasil penelitian dengan menggunakan 2 konsep di atas maka, dapat di jelaskan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar yaitu Komunikasi pada kantor camat Alang-alang Lebar belum baik yaitu komunikasi antara pegawai satu dengan pegawai lain masih kurang masih terlihat cuek dalam penyampaian informasi jadwal pengembangan Kompetensi.

PEMBAHASAN

Didalam pembahasan ini penulis akan membahas tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ada 2 konsep yang digunakan sebagai berikut:

A. Implementasi

Model Implementasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Edward III sebagai berikut:

a. Komunikasi

Setiap aparatur sipil negara di kantor camat harus mengikuti kompetensi dan penyelenggara harus memberikan informasi jadwal yang jelas kepada aparatur negara yang wajib mengikuti Diklat dan Bimtek sebagai syarat kenaikan jabatan hanya saja ada beberapa Aparatur sipil negara yang cuek terhadap jadwal yang telah di informasikan

Pada kantor Camat Alang-alang Lebar Palembang mengenai Komunikasi jika komunikasi yang disampaikan oleh Camat kepada pegawainya sudah baik dan sudah dilaksanakan oleh Camat selaku pimpinan akan tetapi komunikasi yang belum efektif adalah antara pegawai satu dengan pegawai lain nya yang masih terlihat cuek untuk saling berkomunikasi satu sama lain khususnya mengenai hal pelaksanaan pengembangan Kompetensi yang berupa pelatihan Diklat ataupun Bimtek.

Komunikasi penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain nya. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan namun ada juga tertulis dalam bentuk pengumuman. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi yang dilakukan penyelenggara kepada aparatur sipil negara informasi yang disampaikan dan yang diterima dapat dimengerti dengan jelas oleh kedua belah pihak.

b. Sumber Daya

Sumber daya yang mendukung dalam pelaksanaan Kompetensi bagi Aparatur sipil negara di kantor camat Alang-alang Lebar adalah sumber daya manusia yaitu Sumber daya manusia sebagai penggerak terlihat tidak menempatkan waktu pembukaan yang tepat dari waktu yang seharusnya. Hal ini membuat waktu yang sudah disusun untuk pelaksanaan tersebut menjadi mundur dan terkesan tidak disiplin mengikuti pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi dan unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik tetapi juga non fisik. Melihat Sumber daya manusia adalah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau instansi Pelaksanaan begitupun Pengembangan kompetensi harusnya memiliki Sumber daya manusia yang cukup untuk mampu melaksanakan kegiatan tersebut dengan maksimal dan analisa yang bisa didapat adalah sumber daya manusia akan menjadi faktor dalam melaksanakan implementasi dalam suatu organisasi.

c. Disposisi

Aparatur sipil negara baik Penyelenggara ataupun peserta yang mengikuti kompetensi harus memiliki sifat yang demokratis artinya harus mengikuti peraturan kompetensi yang dilakukan sejauh ini sikap dari pelaksana dan peserta sudah efisien.

Disposisi adalah sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, demokratis dan sabar jika memiliki

disposisi yang baik maka implementasi yang dirancang berjalan dengan baik juga. Analisa yang didapatkan melihat sikap perilaku pegawai kantor camat Alang-alang Lebar sudah mencukupi prosedur yang sudah ada dan didalam implementasi yang akan aksanakan sudah berjalan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

d. Struktur Birokrasi

Aparatur sipil negara pada kantor camat Alang-alang Lebar memiliki struktur birokrasi yang cukup dalam memegang tugas pokok dan fungsi hanya lebih efektif lagi diberikanlah kompetensi untuk aparatur sipil negara.

Struktur birokrasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan yang mampu menimbulkan masalah dalam pelaksanaan implementasi yakni struktur birokrasi yang tidak rumit analisa yang dapat didapatkan struktur organisasi adalah sebagai acuan implementasi kebijakan bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan itu sendiri.

B. Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, Penger bangan kompetensi memiliki beberapa point penting adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Aparatur sipil negara pada kantor kecamatan Alang-alang Lebar juga diwajibkan mengikuti Kompetensi agar menambah pengetahuan yang mampu memajukan kenaikan jabatan sejauh mata memandang pegawai kantor camat sudah baik dalam hal pengetahuan terutama dibidang masing-masing.

Dalam hal Pengetahuan merupakan hal yang juga diperhatikan untuk memperoleh kinerja yang baik sebagai aparatur sipil negara. Analisa yang bisa didapatkan bahwa pengetahuan yang harus dimiliki oleh setiap orang khususnya Aparatur sipil negara itulah adalah hal yang harus dimiliki dan sejauh ini pegawai yang dalam hal ini aparatur sipil negara telah memiliki pengetahuan-pegetahuan khususnya pada bidang yang akan mereka pegang sebagai aparatur sipil negara.

b. Keterampilan

Aparatur sipil negara pada kantor kecamatan Alang-alang Lebar yang mengikuti kompetensi dilatih juga untuk dapat memiliki keterampilan yang mampu mendukung pelaksanaan tugas pokok

dan fungsi jabatan yang baru sejauh ini mengenai keterampilan kantor Camat Alang-alang Lebar sudah Baik.

Keterampilan adalah skill yang harus dimiliki setiap aparatur sipil negara dalam pencapaian kinerja yang baik sebagai aparatur sipil negara. Analisa yang didapatkan adalah setiap aparatur sipil negara diwajibkan memiliki keterampilan mengingat keterampilan adalah pengetahuan yang didapatkan atau dikembangkan melalui latihan atau pengalaman serta kebiasaan sehari-hari dalam melakukan tugas berbagai tugas sebagai aparatur sipil negara mesti memiliki bukan hanya pada bidangnya saja akan tetapi aratur sipil negara juga diwajibkan memiliki keterampilan dalam memahami program-program elektronik.

c. Sikap Perilaku

Sikap yang dimiliki penyelenggara dan peserta kompetensi sudah cukup baik hal ini terlihat dari peserta yang memiliki sifat yang baik dan melaksanakan semua prosedur pelatihan sehingga terciptanya pelaksanaan kompetensi yang efektif dan efisien. dalam hal ini kantor camat Alang-alang Lebar Palembang sikap perilaku aparatur sipil negara sudah baik namun masih ada saja sikap pegawai yang terkesan tidak baik dalam hal pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Analisa yang bisa didapatkan adalah selaku aparatur sipil negara sikap perilaku juga harus diperhatikan secara umum sikap perilaku aparatur sipil negara sikap perilaku adalah adat, tata cara dalam melakukan suatu kegiatan dalam instansi atau organisasi lingkungan kerja dalam kaitannya profesi yang dijalankan juga aparatur sipil negara juga harus mengutamakan sikap perilaku sebagai abdi negara harus memiliki perilaku yang profesional nilai-nilai profesional yang dalam hal ini adalah menghargai harkat dan martabat selaku abdi negara, peduli dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan jabatan yang dimanfaatkan padanya, integritas dalam hubungan yang baik sesama pimpinan atau sesama pegawai serta pertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan dan tidak membawa kepada sikap perilaku sehari-hari dirumah.

d. Inisiatif Kerja

Aparatur Sipil Negara di kantor camat Alang-alang Lebar memiliki inisiatif kerja sebagai langkah pencapaian kinerja yang baik sejauh ini Aparatur sipil negara di kantor Camat Alang-alang Lebar sudah baik terlihat dari ketika ada kendala mereka mampu mengatasinya. Inisiatif yang ditunjukkan oleh pegawai Aparatur sipil negara ini juga terlihat

dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi yang mereka ikuti yaitu mereka berinisiatif mengikuti pelaksanaan pengembangan kompetensi sebelum jam nya agar tidak terlambat dan terlepas dari itu juga masih ada pegawai yang lalai dalam perencanaan waktu yang tepat.

Analisa yang bisa diambil adalah inisiatif kerja harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara, hal ini dikarena didalam lingkungan kerja pasti ada saja kendala-kendala yang dihadapi jika seseorang tidak memiliki inisiatif kerja yang tinggi maka saat dihadapi dengan kendala yang ada dia akan merasa bingung apa yang akan dilakukan akan tetapi sebaliknya jika aparatur sipil negara mampu memiliki inisiatif kerja yang tinggi maka kendala-kendala yang kemungkinan terjadi bisa dihadapi.

Jadi berdasarkan analisa hasil penelitian Maka dapat dijelaskan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 210 Ayat 2) belum terlaksana dengan baik dalam hal komunikasi ada sebagian pegawai yang terlihat kurang saling menjalin komunikasi sehingga masih ada pegawai yang terlambat saat pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka penulis dapat disimpulkan bahwa penerapan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 210 Ayat 2) belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dalam komunikasi ada sebagian pegawai yang terlihat masih kurang saling menjalin komunikasi sehingga berdampak dalam hal keterlambatan pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi.

Kurang maksimalnya pengawasan langsung dan ketegasan dari pimpinan terkait Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga merupakan salah satu pemicu munculnya kurangnya komunikasi antara pegawai, karena tidak adanya perhatian khusus dari pimpinan terhadap para pegawai, sehingga masih adanya pegawai yang terlihat cuek dan acuh terhadap pelatihan pengembangan kompetensi tersebut.

2. Saran

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat memberikan saran selain Pimpinan harus lebih mengarahkan dengan baik dan ditingkatkan dalam pelaksanaan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil untuk seluruh pegawai juga Pimpinan harus lebih tegas dalam mengatasi masalah Komunikasi antara pegawai satu dengan lain terjalin komunikasi sehingga jadwal pelatihan mengenai pelaksanaan kompetensi bisa diketahui seluruh pegawai yang terlibat serta tidak adanya lagi pegawai yang terlambat saat pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Erna, Irawati. 2016. Pengertian Manajemen ASN. (Online), (<https://kepri.kemenkumham.go.id/attachments/article/2595/manajemen%20ASN%204%20des.pdf>)
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta: kencana prenda Media Group.
- Horn, Tohir. 2015:55. "Pengertian Implementasi".
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, dkk, 2019. Buku pedoman penyusunan skripsi.
- Matland, Hamdi. 2014:98. "Model Implementasi Kebijakan Publik".
- Tahir. 2014:61. "Model Implementasi Kebijakan".
- Creswell. 2015. "Pengertian Metode Kualitatif". Jakarta.
- Sutama. 2016:52. "Pengertian Definisi Operasional".
- Burhan, Bungin. 2010. "Informan Penelitian".

Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang :

- Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Kompetensi.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.