

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN BUPATI MAMBERAMO RAYA NO. 8 TAHUN 2017 TENTANG TIM PENILAI KINERJA DALAM PROMOSI JABATAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN MAMBERAMO RAYA

Moh. Sabrin Cono¹⁾, Agustinus Fatem²⁾

¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

²⁾ Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

Abstract :

This study aims to describe and analyze the implementation of Regent Regulation No. 8/2017 on the Performance Appraisal Team for Job Promotion in Mamberamo Raya Regency. and to analyze the supporting and inhibiting factors that influence it. The research method used is descriptive - qualitative by conducting direct observation, in-depth interviews, and documentation study. The data analysis process includes data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that the implementation of the Mamberamo Raya Regent Regulation No. 08 of 2017 concerning the Performance Appraisal Team in Promotion of Position in the Mamberamo Raya Regency government has been going well. From the aspect of communication and information dissemination, coordination between institutions has been carried out. In the aspect of resources, it has sufficient quality and quantity to meet existing needs. Then the office facility environment is adequate to support performance. The disposition runs quite well based on the SOP and planning for allocating special budgets and the Bureaucratic Structure of the division based on the SOP and the authority and responsibility given according to the main tasks and functions of each field. Then, the supporting factor is that there are so many ASNs that meet the criteria for promotion. While the inhibiting factor is the problem of delay or lack of dissemination of information regarding selection for promotion to ASN, so that many ASN do not know about it.

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja untuk Promosi Jabatan di Kabupaten Mamberamo Raya. dan untuk menganalisis faktor-faktor yang pendukung dan penghambat yang mempengaruhinya. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Analisis data dengan pengumpulan, reduksi, dan penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 08 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan pada pemerintahan Kabupaten Mamberamo Raya telah berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dilihat dari segi komunikasi, koordinasi dan penyaluran informasi antar lembaga. Sumber daya, telah memiliki kualitas dan kuantitas yang mencukupi kebutuhan yang ada. Kemudian fasilitas kantor untuk kinerja sudah memadai. SOP perencanaan sesuai dengan disposisi tim penilai kinerja dan tupoksi masing-masing bidang. kemudian, faktor pendukung adalah sangat banyak ASN yang memenuhi kriteria untuk dipromosikan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah masalah keterlambatan atau kurangnya penyebaran informasi mengenai seleksi promosi jabatan kepada ASN sehingga ASN banyak yang tidak mengetahui hal tersebut.

Keyword: Implementation, Assessment Team, Job Promotion, Mamberamo Raya

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting dalam pelaksanaan tugas pemerintahan serta mendukung pembangunan nasional. Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila menjadi landasan ketaatan ASN untuk melaksanakan pelayanan publik yang berkeadilan

dikepada masyarakat sehingga terwujud masyarakat yang patuh pada hukum yang berlaku. Selain itu, ASN mesti beradaptasi dengan peradaban modern, menerapkan demokratisasi, serta menjaga moralitas dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai sikap tersebut, perlu ada upaya-

upaya serius untuk membina dan memberikan pendampingan terhadap ASN pada instansi-instansi pemerintah dari tingkat pusat hingga daerah.

Stigma tentang ASN di tengah masyarakat cenderung dipandang sebelah mata dan tidak menaruh empati terhadap kinerjanya. Hal ini karena masyarakat sebagian merasa kecewa dan dianggap tidak melayani dengan baik. Agenda pembangunan sebagaimana prinsip good governance sulit untuk dicapai dengan tanggapan buruk tersebut. Stigma buruk tentang ASN menghambat terciptanya sistem pelayanan yang berorientasi kepada masyarakat. Citra tersebut mestinya dapat ditepis dengan memberikan pelayanan prima dan akuntabel sesuai dengan prinsip good governance. Untuk itu, perlu sebuah manajemen yang efektif untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki masing-masing kebutuhan berbeda. Akan tetapi, suatu organisasi memerlukan SDM pegawai yang mampu bekerja produktif dan menyelaraskan kinerjanya dengan visi dan misi organisasi untuk mencapai tujuan.

Perhatian manajemen ASN yang tepat perlu meninjau beberapa aspek. Pertama, mempertimbangkan seleksi calon ASN, terutama yang akan menempati jabatan strategis. Kedua, perekrutan berpedoman pada analisa jabatan. Ketiga, perekrutan mesti berlandaskan pada kapabilitas dan riwayat kerja termasuk standar kerja dan kesesuaian jabatan.

Acuan perekrutan ASN dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil yang kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Dalam peraturan tersebut menjelaskan pentingnya pengangkatan ASN yang profesional dan akuntabel untuk menduduki jabatan tertentu. Selain itu, peraturan tersebut berisi pentingnya mekanisme perekrutan dengan cara yang objektif dan transparan. Pengangkatan ini sendiri untuk menempati formasi yang kosong di pemerintah pusat hingga daerah. Sementara perekrutan untuk jabatan struktural diseleksi khusus. Seleksi untuk jabatan struktural ini sesuai dengan

penjelasan Pasal 7 ayat (1) meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang kompeten.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dijelaskan lebih lanjut, bahwa pola dasar karier adalah pedoman yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karier dengan menggunakan unsur-unsur antara lain pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, usia, masa kerja, pangkat, golongan ruang dan tingkat jabatan. Untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier ditetapkan pola dasar karier dengan Keputusan Presiden dan selanjutnya pimpinan instansi menetapkan pola karier dilingkungannya berdasarkan pola dasar karier ASN.

Berdasarkan pernyataan dalam peraturan diatas, ASN yang memiliki kualitas tinggi diperoleh melalui salah satunya adalah promosi jabatan. Mekanisme promosi ditentukan oleh adanya penunjukan untuk menempati jabatan tertentu dalam organisasi pemerintahan. Tujuannya adalah jabatan yang ditempati sesuai dengan kemampuan, standar organisasi dan tingkat pertanggungjawaban dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan penentuan jabatan yang jelas, klasifikasi yang ditentukan objektif berlandaskan pada penanaman pedoman pemilihan, azas loyalitas, prinsip keadilan dan formasi.

Pernyataan di atas berbeda dengan fenomena yang kerap terjadi pada pemerintahan di Indonesia. Pelaksanaan promosi yang sesuai prosedur tidak mudah, bahkan belum dilaksanakan secara profesional. Menurut Prasajo (2009) tidak profesionalnya promosi jabatan karena dilakukan tidak berdasarkan atas kinerja, tetapi berdasarkan pada kesetiaan dan kedekatan hubungan dengan kolega dan pertemanan politik. Promosi juga berdasarkan pada selera pimpinan. Dasar promosi jabatan tidak berlandaskan pada kapabilitas dan kriteria kebutuhan organisasi. Dalam prakteknya, sistem rekrutmen yang diaplikasikan di pemerintahan Indonesia dalam merekrut pejabat dalam jabatan struktural berdasarkan pada beberapa sistem rekrutmen yang ada, yaitu Spoil system,

Nepotism system, Patron system dan terakhir Merit system.

Untuk mengangkat citra organisasi/instansi pemerintahan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di era reformasi birokrasi, pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada pasal 51 disebutkan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diselenggarakan berdasarkan Merit Sistem (kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan).

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) telah menerbitkan program Grand Design Reformasi Birokrasi yang kemudian membagi secara spesifik ke dalam rencana aksi percepatan. Salah satu rencana aksi tersebut yakni program sistem promosi bagi ASN yang dilakukan dengan mengedepankan transparansi. Keterbukaan ini bertujuan untuk memberi jaminan pejabat struktural yang diseleksi memenuhi syarat yang kompeten dengan jabatan yang diajukan. Dengan mekanisme yang berlandaskan pada sistem meritokrasi dan keterbukaan sehingga memberikan pertimbangan keberlanjutan karier ASN yang bersangkutan.

Sejumlah tahapan mesti dilakukan untuk promosi jabatan tersebut. Pertama, pengumuman yang dikuatkan dengan surat edaran maupun media publikasi lainnya ke instansi-instansi lain. Pegawai yang persyaratan administratifnya terpenuhi diberikan kesempatan mendaftar secara mandiri untuk mengisi jabatan tersebut.

Kedua, mejalani seleksi dan proses evaluasi kepemimpinan dan kompetensi bidang tugas. Evaluasi kompetensi kepemimpinan dinilai menggunakan metode psikometrik, interviu kompetensi, analisis kasus dan presentasi. Sedangkan metode tertulis dan wawancara untuk kompetensi bidang. Sehubungan dengan kompetensi bidang, penyusunan dan penetapan dalam penilaian ini diatur oleh

instansi masing-masing dan dapat meminta bantuan assesor.

Ketiga, panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahapan seleksi secara terbuka melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media online/internet).

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Grand Design Reformasi Birokrasi Kemenpan-RB juga menguatkan Peraturan Pemerintah No 100 Tahun 2000 yang telah direvisi kedalam Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 pada pasal 14 Ayat (1), disebutkan bahwa untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II kebawah di setiap instansi dibentuk TIM PENILAI KINERJA.

Selanjutnya Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 18 Tahun 2017 menjadi dasar hukum pembentukan TIM PENILAI KINERJA Kabupaten Mamberamo Raya. Pembentukan badan ini merupakan salah satu wujud agenda reformasi birokrasi yang diharapkan mampu membawa perubahan dalam tubuh birokrasi pemerintah Kabupaten Mamberamo Raya.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, terdapat adanya perbedaan rincian kedudukan, tugas pokok dan fungsi TIM PENILAI KINERJA Kabupaten Mamberamo Raya berdasarkan Perbup Nomor 18 Tahun 2017.

Perbup Nomor 18 Tahun 2017 secara rinci menjelaskan kedudukan dan tugas pokok organisasi pada Pasal 2 dan Pasal 3, serta rincian pembagian tugas masing-masing susunan keanggotaan TIM PENILAI KINERJA pada Pasal 6 yang menjelaskan kedudukan dan tugas pokok TIM PENILAI KINERJA pada Pasal 2 Ayat (1) bahwa Kedudukan dan tugas pokok TIM PENILAI KINERJA adalah membantu Bupati Mamberamo Raya selaku pejabat pembina kepegawaian dalam memberikan pertimbangan terhadap pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam jabatan struktural, jabatan fungsional, dan kenaikan pangkat.

Kabupaten Mamberamo Raya merupakan salah satu wilayah yang berada di Provinsi Papua, dengan promosi organisasi yang terdiri dari Badan, Dinas, Kantor dan Sekretariat Pemerintah Daerah. Hasil penelitian ilmiah yang dilakukan Ombudsman Provinsi Papua terhadap kualitas pelayanan instansi di Kabupaten Mamberamo Raya pada tahun 2017 menunjukkan rendahnya tingkat kepatuhan pemerintah daerah terhadap Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Kepala Ombudsman Provinsi Papua menyatakan bahwa kualitas pelayanan instansi di Kabupaten Mamberamo Raya masuk zona merah. Penelitian dilakukan berdasarkan survei terhadap masyarakat dan penelitian terhadap 6 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkup Pemerintah Kabupaten Mamberamo Raya, 4 SKPD diantaranya masuk zona merah, yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan dan Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Mamberamo Raya. Sejumlah SKPD yang masuk dalam zona kuning atau berkepatuhan sedang yakni Dinas Perhubungan, Rumah Sakit Umum Daerah.

Tim ahli Ombudsman Provinsi Papua memaparkan lebih lanjut beberapa poin penting substansi kajian penetapan instansi tersebut masuk dalam zona minimnya transparansi petunjuk dasar hukum terhadap standar pelayanan publik, tidak bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), tidak ada informasi standar biaya, minim fasilitas pelayanan, kurang petugas keamanan, kurangnya atribut dan identitas petugas, kurangnya penyediaan parkir, kurangnya kuantitas pegawai, sikap dan perilaku pegawai yang buruk dalam pelayanan, tidak memadainya fasilitas bagi kelompok disabilitas, sarana kritik dan saran yang buruk, dan minimnya upaya menindaklanjuti aduan masyarakat.

Menurut pengamatan penulis, hal di atas berkaitan erat dengan pola rekrutmen pegawai yang bisa jadi tidak melalui analisis jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang berdampak pada munculnya kritikan masyarakat terhadap kualitas pelayanan

publik di segala bidang seperti yang telah dijelaskan di atas.

Periode kepemimpinan Bupati Mamberamo Raya pada tahun-tahun sebelumnya melaksanakan rotasi dan promosi jabatan melalui mekanisme lelang jabatan di lingkup pemerintahan Kabupaten Mamberamo Raya untuk jabatan Eselon II secara bertahap. Bupati Mamberamo Raya menyatakan bahwa "lelang jabatan" dilakukan berdasarkan banyaknya masukan dari masyarakat serta besarnya aspirasi yang menginginkan agar jabatan-jabatan tertentu sebaiknya diisi oleh orang-orang profesional dari kalangan masyarakat biasa.

Merombak struktur dan mengatur 1447 pegawai bukan hal gampang. Lelang jabatan adalah perubahan yang revolusioner. Delapan bulan kemudian baru bisa dilaksanakan, setelah melihat dinamika yang terjadi. Tahun 2017 adalah era global, standarisasi, sertifikasi adalah hal yang terpenting. Lelang jabatan menjadi data base kemampuan personil di Kabupaten Mamberamo Raya terutama kemampuan leadershipnya".

Promosi jabatan melalui mekanisme lelang jabatan yang mulai dilakukan pada Maret 2017, melalui persyaratan-persyaratan serta melibatkan TIM PENILAI KINERJA, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), Lembaga Komisioner Aparatur Negara (KASN) dan Tim Panitia Seleksi yang berasal dari Akademisi dan Lembaga instansi terkait seperti Kanreg IX BKN Jayapura. Promosi jabatan melalui mekanisme lelang jabatan ini ditujukan bagi posisi Eselon II.a dan Eselon II.b yang menjabat jabatan struktural instansi di lingkup Kabupaten Mamberamo Raya berdasarkan Surat Edaran Bupati Mamberamo Raya No. 800/045/BUP/III/2017.

Lelang jabatan adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan selektif. Transparan karena dilakukan secara terbuka dan setiap orang yang memiliki syarat administratif berupa tingkat kepangkatan dan golongan, diperbolehkan mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan yang tersedia. Selektif karena proses pelaksanaannya dilakukan uji kompetensi ataupun fit and proper test.

Fenomena promosi jabatan melalui mekanisme lelang, seperti menjadi "trend" tersendiri bagi sebagian pemerintah daerah. Bupati Mamberamo Raya sebagai pimpinan tertinggi di daerah tentu memiliki wewenang dan pengaruh besar dalam pengambilan keputusan penempatan pejabat struktural. Berkaitan dengan hal tersebut, peran TIM PENILAI KINERJA dalam memberikan pertimbangan dan masukan (sesuai kedudukan dan tugas pokok yang dijelaskan dalam Perbup) harus dilakukan secara obyektif dan transparan untuk menghasilkan SDM berkualitas dilingkup Pemerintah Kabupaten Mamberamo Raya sesuai semangat reformasi birokrasi. Meskipun dalam perjalanannya, proses lelang jabatan sempat mendapat "tantangan" dari DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Promosi jabatan melalui mekanisme lelang jabatan yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Mamberamo Raya adalah untuk menghasilkan SDM aparatur berkualitas yang berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik dan bukan upaya "bersih-bersih" kabinet Bupati sebelumnya? Lalu, bagaimana dengan peran TIM PENILAI KINERJA Kabupaten Mamberamo Raya dalam proses tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian sesuai dengan latar belakang pembahasan dengan mengangkat judul "implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 8 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja Dalam Promosi Jabatan pada pemerintah kabupaten mamberamo raya".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian "deskriptif-kualitatif" dengan pendekatan naturalistik. Dikatakan naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), melihat/mengamati suatu pengertian yang dikembangkan oleh mereka disekitar peristiwa dalam kehidupannya. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik, digunakan penulis untuk meneliti sesuatu kondisi

obyek yang alamiah, dimana peneliti sendiri bertindak sebagai instrumen kunci untuk mengumpulkan data dengan mengamati pelaksanaan promosi jabatan struktural yang diselenggarakan pada pemerintah Kabupaten Mamberamo.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi atau pengamatan dengan pencatatan data berupa jawaban informan atau responden. Data primer berasal langsung dari Bupati, Wakil Bupati, Sekda, Kepala BKPP, Ketua TIM PENILAI KINERJA dan stafnya, Kepala Bidang Kediklatan, Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier, Kepala Inspektorat, dan Peserta lelang jabatan eselon III dan IV kemudian analisis data meliputi Aktivitas dalam analisis data, yaitu data collection, data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2017 tentang Penilai Kinerja untuk Promosi Jabatan

Implementasi kebijakan menurut Wahab (2008:51) sangat menentukan berlanjut atau tidaknya suatu kebijakan. Sebaik apapun perumusan kebijakan selama tidak diiringi pelaksanaan yang baik maka kebijakan hanya akan menjadi rencana. Implementasi kebijakan dalam pemerintah yang luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi dari sisi lain merupakan fenomena yang kompleks, mungkin dapat dipahami sebagai proses, keluaran (*output*) maupun sebagai hasil. Meski demikian, tahapan implementasi kebijakan selalu bersandar pada penetapan tujuan dan sasaran dalam perumusan kebijakan. Implementasi kebijakan hanya dapat dilaksanakan apabila ada aturan yang jelas mengenai langkah dan ketersediaan anggaran pelaksanaan.

Sehingga Implementasi kebijakan disebut tahap kebijakan yang telah matang dibahas dalam perumusan kebijakan.

Anderson (1978:25) menjelaskan bahwa, implementasi kebijakan sebagai aplikasi dari mesin administrasi pemerintahan yang menuju pada titik masalah yang akan diselesaikan oleh kebijakan. Selaras dengan pernyataan tersebut, Tachjan (2006:25) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan publik terlaksana dengan syarat telah dilakukan penetapan kebijakan dan ditinjau dari tahapan seluruh kebijakan, implementasi diapit perumusan dan evaluasi.

Dengan menggunakan pendekatan implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Edwards III (dalam Nugroho, 2011), kajian ini dapat membedah proses implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 8 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja Dalam Promosi Jabatan pada pemerintah kabupaten mamberamo raya berdasarkan 4 indikator yakni Komunikasi, Sumber daya, Komunikasi, Disposisi, dan Struktur Birokrasi yang dijelaskan di bawah ini:

Komunikasi

Dalam penyaluran informasi kebijakan, harus terjalin komunikasi yang baik, sebagai mekanisme transmisi atau pola komunikasi kebijakan para pelaksana. Komunikasi tersebar sesuai dengan perintah kebijakan, termasuk yang bersangkutan dengan sumberdaya, (Nugroho, 2011). Berhasil atau tidaknya variabel komunikasi kebijakan diukur dengan tiga kriteria, sebagaimana pernyataan Edward III dalam Agustino (2006:157-158):

Transmisi. Dengan adanya transmisi yang efektif, implementasi kebijakan akan berjalan dengan efektif pula. Sebaliknya, transmisi komunikasi yang tidak tepat akan menyebabkan terjadinya kesalahpahaman atau miskomunikasi. Transmisi komunikasi dipengaruhi oleh jumlah lapisan birokrasi, sehingga kadang terjadi distorsif ketika melewati lapisan-lapisan tersebut.

Kejelasan. Kriteria kejelasan menuntut komunikasi antar pelaksana tidak bias atau ambigu. Komunikasi mesti dipahami oleh pelaksana sehingga pelaksanaan kebijakan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan tujuannya.

Konsistensi. Kriteria ini menuntut komunikasi tidak mengalami perubahan selama pelaksanaan kebijakan. Komunikasi yang ajeg akan membuka kemungkinan suatu kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik oleh para pelaksana.

Dalam konteks penelitian, informan menjelaskan bahwa:

Komunikasi dan pemberian informasi dilakukan dengan cara penyampaian dalam rapat-rapat persiapan antar kepala Bidang dan Kasubid dalam intern Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamberamo Raya setiap 1 sekali dalam pengukuran indeks Kinerja ASN (khususnya eselon II.b) dan proses pelaksanaan Seleksi Lelang tersebut dilaksanakan setiap 2 (dua) tahun sekali. Penyiapan rapat-rapat dengan TIM BAPERJAKAT / Kepanitiaan Seleksi JPTP. Menyampaikan informasi melalui Edaran Bupati kesetiap SKPD agar dapat mengusulkan ASN-nya untuk dikutsertakan pada pelaksanaan Seleksi Lelang Jabatan tersebut.

Berdasarkan uraian yang di utarakan oleh informan di atas menunjukkan bahwa terdapat 3 mekanisme dalam penyebaran informasi sebagai bagian dalam mengkomunikasikan kebijakan Implementasi Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 08 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan pada Pemerintah Kabupaten Mamberamo Raya. Hal yang paling sering dilakukan adalah dengan mengadakan pertemuan rapat yang bersifat internal bagi pimpinan setiap SKPD melalui bidang penanganan Badan Kepegawaian yang dilakukan setiap 1 kali setahun, kemudian untuk penilaian kinerja ASNya rapat diadakan stiap 2 kali setahun. Kemudian dalam rangka promosi jabatan yang akan diusulkan komunikasi diawali dengan koordinasi dengan membuat rapat untuk pembentukan tim seleksi dan penyampaian informasinya melalui surat edaran dari Bupati ke setiap SKPD yang ada pada Kabupaten Mamberamo Raya.

Kemudian, terkait dengan teknik penyampaian informasinya, berikut penambahan dari informan:

Memberikan informasi dalam bentuk Radiogram ke seluruh SKPD agar dapat menyiapkan diri sesuai ketentuan yang berlaku guna peningkatan kapasitas dan karier bagi ASN tersebut. Menyebarkan profil dan Baliho-baliho penyiapan pelaksanaan kegiatan dimaksud.

Dari pemaparan informan memperlihatkan bahwa dalam teknis penyampaian dan penyebaran informan menggunakan media yang bervariasi dengan memanfaatkan segala teknologi yang tersedia. Misalnya melalui media elektronik dengan menggunakan Radiogram yang disebar pada setiap SKPD yang ada seantero Kabupaten Mamberamo Raya. Maupun dengan mencetak baliho dan spanduk yang dipasang di kantor pemerintahan, yang sekaligus juga sebagai bentuk penyampaian publik mengenai promosi jabatan yang akan diselenggarakan.

Kemudian, konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan (pimpinan dan staff) dalam menerapkan kebijakan Implementasi Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 08 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan, berikut penutuan informan :

Penerapan konsistensi tersebut harus betul-betul mengacu berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku sehingga dapat menghasilkan yang betul-betul memenuhi standart hasil kompetisi/seleksi tersebut.

Pernyataan informan di atas memberikan gambaran bahwa terkait dengan konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut mengacu pada regulasi dan peraturan yang ada baik, acuan yang bersumber dari pusat maupun petunjuk teknis pelaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan kandidat yang benar-benar memiliki kompetensi dan sesuai dengan kinerja dan keterampilan yang dimiliki, sehingga pada saat menduduki jabatan ia dapat menjalankan tugas

sebagaimana mestinya dan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

Regulasi mengenai Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan yang dalam konteks Kabupaten Mamberamo Raya diatur dalam Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 8 Tahun 2017 Tentang Tim Penilai Kinerja Dalam Promosi Jabatan. Karena Implementasi kebijakan dapat gagal karena masih samarnya isi atau tujuan kebijakan serta tidak jelasnya sasaran kebijakan itu sendiri, untuk itu sangat penting adanya komunikasi untuk penyaluran informasi dan kordinasi antar lembaga dalam mengimplementasikan suatu kebijakan (Nugroho, 2009, Subarsono 2011).

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan bahwa komunikasi berjalan dengan cukup optimal dengan bentuk penyebaran informasi yang terstruktur dan sistematis dari badan terkait yang ada pada tingkat kantor Kabupaten disebar ke semua SKPD yang ada di lingkup Kabupaten Mamberamo, perencanaannya juga diikuti dengan rapat-rapat untuk pengusulan. Salah satu kelemahan yang cukup menghambat adalah, tak adanya umpan balik mengenai informasi dari ASN yang ada dan tersbar dalam ruang lingkup SKPD terkait mengenai status egiliblenya aparat ASN yang dapat mengikuti promosi jabatan, sehingga walaupun informasi mengenai promosi jabatan telah didapatkan, akan tetapi para ASN belum mengetahui apakah mereka telah memenuhi syarat atau belum, hingga akhirnya mereka mengalami keterlambatan walaupun informasi yang ada sudah tersebar. Hal inipun mengindikasikan bahwa harus ada langkah serius untuk membuat data base dalam merekap data-data kepangkatan ASN dan hal-hal lainnya yang berhubungan dengan promosi jabatan, agar lebih akuntabel dan semuanya boleh ikut berkompetisi dipromosikan untuk menempati jabatan tertentu, dan agar tak ada lagi yang mengalami keterlambatan.

Sumber Daya

Sumber daya berhubungan dengan dukungan pelaksanaan kebijakan, (Nugroho, 2011). Menurut Edward III

dalam Agustino (2006:158-159), membagi indikator yang dipakai untuk mengukur pengaruh sumberdaya dalam implementasi kebijakan.

- Ketersediaan Staf. Implementasi kebijakan yang tidak memiliki staf yang memadai akan menghambat pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan. Selain itu, ketersediaan staf mesti diiringi oleh kapabilitas pegawai dalam pelaksanaan.
- Informasi. Ada dua bentuk informasi dalam implementasi kebijakan, yakni yang berkaitan dengan metode pelaksanaan dan informasi tentang kinerja pelaksana.
- Wewenang. Dalam implementasi kebijakan, wewenang pada umumnya bersifat formal, sehingga perintah-perintah kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik.
- Fasilitas. Dalam implementasi kebijakan, fasilitas menjadi aspek penunjang untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam perumusan kebijakan publik. Fasilitas dalam hal ini merujuk pada sarana dan prasarana kebijakan.

Terkait dengan konteks kebijakan Implementasi Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 08 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan. Maka sumber daya yang dibutuhkan menurut Edwards III (dalam Nugroho, 2011) berupa pengalokasian sumber daya, kecukupan sumber daya manusia, sarana dan Prasarana, serta efektivitas kondisi lingkungan pelaksanaan kebijakan tersebut.

Berikut pemaparan informan mengenai pengalokasian sumber daya dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut :

Dengan menugaskan kepada Bidang yang bertanggung jawab sesuai Tugas dan Fungsi (Struktur Organisasi) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamberamo Raya

Uraian informan di atas menyatakan bahwa dalam melaksanakan kebijakan

tersebut, telah dialokasikan sumber daya berupa menugaskan SKPD terkait untuk menangani proses seleksi jabatan bagi ASN. SKPD yang ditugaskan adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Mamberamo Raya dengan tugas, fungsi dan wewenang yang diberikan pada SKPD tersebut.

Kemudian terkait dengan kecukupan Sumber Daya Manusia berikut penuturan salah satu informan penelitian :

Sudah cukup , dengan jumlah Kepala Bidang 1 orang, 2 Kasubid, dan 4 orang Staf dan 1 Orang Tenaga IT (Komputer)

Mengenai kecukupan Sumber Daya manusia yang dimiliki dalam menjalankan kebijakan ini, maka informan tersebut telah mengatakan sudah cukup memenuhi, yang dapat dilihat dari segi kecukupan dengan komposisi personil yang dimiliki berupa 1 orang kepala bidan, 2 kepala sub bidang, dan 4 staff serta 1 orang tenaga IT (Komputer) yang menunjukkan bahwa dengan adanya komposisi personil seperti ini dapat memadai dalam menjalankan kebijakan tersebut.

Kemudian mengenai sumber daya penunjang seperti sarana dan prasarana dalam menerapkan kebijakan ini, berikut penuturan informan :

Cukup Memenuhi Standar dengan memiliki 1 ruang Seleksi Promosi Lelang Jabatan (JPTP) pada Bidang Pembinaan dan Kinerja ASN dengan didukung oleh Sekretariat pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamberamo Raya

Informan di atas telah mengatakan bahwa terkait dengan sarana dan prasarana sebagai sumber daya penunjang telah cukup memenuhi standar karena SKPD yang menangani mengenai seleksi promosi jabatan ini telah memiliki satu ruangan khusus untuk pelaksanaan seleksi promosi lelang jabatan pada Bidang Pembinaan dan Kinerja ASN yang didukung pula dengan adanya ruang sekretariat pada SKPD terkait.

Kemudian terkait dengan efektifitas kondisi lingkungan dalam penarapan

Implementasi kebijakan ini, berikut penuturan informan penelitian:

Sangat mendukung dengan kondisi yang ada pada Tahun 2017 hingga 2018 dikarenakan Kabupaten Mamberamo Raya adalah salah satu Kabupaten yang baru dibentuk/dimekarkan pada tahun 2007 sehingga efektifitas dan kondisi lingkungan pada Birokrasi yang ada pada Pemerintah Kabupaten Mamberamo Raya sangat dibutuhkan guna menyelaraskan jabatan-jabatan khususnya eselon II.b yang harus diisi atau dipenuhi sesuai Undang-undang dan Peraturan-Peraturan sesuai pada jawaban point 1 untuk mengisi penjabaran dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Restruktur Organisasi yang baru (SOTK).

Berdasarkan pemaparan informan di atas menunjukkan bahwa efektivitas kondisi lingkungan pelaksanaan kebijakan sangat memadai. Karena dengan adanya kebijakan ini sangat mendukung percepatan pembangunan pada sector pemerintahan di Kabupaten Mamberamo Raya, untuk menyelaraskan jabatan-jabatan yang ada pada setiap eselon, khususnya pada eselon II yang sangat urgen untuk di isi untuk Restrukturisasi Organisasi yang baru.

George C. Edwards III (dalam Nugroho, 2011) menjelaskan bahwa meskipun kecukupan sumber daya juga menjadi hal penting untuk melaksanakan kebijakan. Dengan asumsi bahwa, komunikasi efektif tanpa sumberdaya yang memadai akan membuat kebijakan sulit dilaksanakan. Terkait penelitian ini kecukupan dengan komposisi personil yang dimiliki berupa 1 orang kepala bidan, 2 kepala sub bidang, dan 4 staff serta 1 orang tenaga IT (Komputer) yang menunjukkan bahwa dengan adanya komposisi personil seperti ini dapat memadai dalam menjalankan kebijakan. Kemudian sarana dan prasarana sebagai sumber daya penunjang telah cukup memenuhi standar karena SKPD yang menangani mengenai seleksi promosi jabatan ini telah memiliki satu ruangan khusus untuk pelaksanaan seleksi promosi

lelang jabatan pada Bidang Pembinaan dan Kinerja ASN yang didukung pula dengan adanya ruang sekretariat pada SKPD terkait. efektivitas kondisi lingkungan pelaksanaan kebijakan sangat memadai. Karena dengan adanya kebijakan ini sangat mendukung percepatan pembangunan pada sector pemerintahan di Kabupaten Mamberamo Raya, untuk menyelaraskan jabatan-jabatan yang ada pada setiap eselon, khususnya pada eselon II yang sangat urgen untuk di isi untuk Restrukturisasi Organisasi yang baru.

Disposisi

Edward III (dalam Winarno 2005:142-143) menjelaskan bahwa disposisi menunjuk pada sikap pelaksana dalam mengupayakan pelaksanaan kebijakan. Disposisi mencakup dua sikap pelaksana, yakni patuh atau tidak patuhnya pelaksana kebijakan. Van Metter dan Van Horn dalam Agustino (2006:162) menegaskan berhasil atau tidaknya kebijakan sangat ditentukan oleh patuh atau tidaknya para pelaksana. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi disposisi pelaksana, akan tetapi kondisi tersebut bergantung pada penilaian pelaksana terhadap kebijakan.

Edward III dalam Agustino (2006:159-160) kemudian mengklasifikasi disposisi implementasi kebijakan.

- Pengangkatan birokrasi. Skup ini melihat bahwa para pelaksana kebijakan mestinya berasal dari orang-orang yang kompatibel dengan implementasi kebijakan.
- Ketersediaan anggaran atau insentif pelaksanaan kebijakan. Pada aspek ini, pelaksana dinilai berdasarkan pemenuhan kepentingan pribadi atau untuk organisasi.

Disposisi diartikan sebagai komitmen pelaksana kebijakan untuk menyelesaikan hal yang menjadi perintah kebijakan, (Nugroho, 2011). Disposisi menentukan rentang keselarasan antara harapan perancang kebijakan dengan tindakan pelaksana. Olehnya disposisi sangat berhubungan dengan sikap pelaksana kebijakan dan bentuk upaya untuk menggerakkan (manipulasi insentif).

Terkait dengan konteks penelitian berikut pemaparan informan mengenai sikap pelaksana kebijakan dalam pelaksanaan kebijakan ini:

Sangat mendukung dan merespon adanya SOP tentang Penilaian Kinerja dalam penyusunan jabatan yang baru atau Promosi Jabatan dalam kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Prattama setara Eselon II.b di Kabupaten Mamberamo Raya yang sudah memenuhi Standard an ketentuan pada Peraturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan kondisi Rekrutmen Jabatan yang betul-betul murni dari hasil seleksi tersebut guna dapat ditarik keputusan penetapannya oleh PPK (Pejabatn Pembina Kepegawaian) atau Bupati di daerah tersebut

Informan di atas mengutarakan bahwa respon terhadap pelaksanaan kebijakan ini dilakukan berdasarkan SOP yang ada dan melakukan proses penyaringan terhadap menciptakan kondisi Rekrutmen Jabatan yang betul-betul murni dari hasil seleksi tersebut guna dapat ditarik keputusan penetapannya oleh PPK (Pejabatn Pembina Kepegawaian) atau Bupati di daerah tersebut. Sehingga Penilaian Kinerja dalam penyusunan jabatan yang baru atau Promosi Jabatan dalam kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Prattama setara Eselon II.b di Kabupaten Mamberamo Raya yang sudah memenuhi Standard an ketentuan pada Peraturan yang berlaku.

Kemudian, terkait dengan bentuk upaya untuk menggerakkan (manipulasi insentif) pelaksana kebijakan ini berikut penuturan informan :

Bentuk upaya manipulasi dengan adanya proses penetapan anggaran pelaksanaan kebijakan tersebut dituangkan dalam DIPA/DPA Kabupaten Mamberamo Raya untuk 2 tahun sekali (proses penilaian dan pengusulan Seleksi Lelang Jabatan) 2 tahun sekali berupa dana pelaksana dan proses lalang tersebut.

Upaya manipulasi insentif dengan penyediaan anggaran khusus dalam

menjalankan kebijakan ini melalui DIPA Kabupaten Mamberamo Tengah. Berdasarkan anggaran pendapatan belanja daerah yang miliki oleh Kabupaten Mamberamo, jadi kecenderungan dalam pelaksanaan kegiatan ini benar-benar telah diperhatikan dengan baik dan dipersiapkan alokasi anggaran khusus untuk menangani mengenai seleksi jabatan.

Disposisi yang diungkapkan oleh George C. Edwards III (dalam Nugroho, 2011) sebagai pendorong keberhasilan implementasi kebijakan, disposisi pelaksana kebijakan akan mempengaruhi kinerja kebijakan sebab jika pelaksanaan kebijakan didasari oleh sikap, keinginan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan dengan baik, maka keberhasilan implementasi kebijakan akan semakin besar. pelaksanaan kebijakan ini dilakukan berdasarkan SOP yang ada dan melakukan proses penyaringan terhadap menciptakan kondisi Rekrutmen Jabatan yang betul-betul murni dari hasil seleksi tersebut guna dapat ditarik keputusan penetapannya oleh PPK (Pejabatn Pembina Kepegawaian) atau Bupati di daerah tersebut. Sehingga Penilaian Kinerja dalam penyusunan jabatan yang baru atau Promosi Jabatan dalam kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Prattama setara Eselon II.b di Kabupaten Mamberamo Raya yang sudah memenuhi Standard an ketentuan pada Peraturan yang berlaku. penyediaan anggaran khusus dalam menjalankan kebijakan ini melalui DIPA Kabupaten Mamberamo Tengah. Berdasarkan anggaran pendapatan belanja daerah yang miliki oleh Kabupaten Mamberamo, jadi kecenderungan dalam pelaksanaan kegiatan ini benar-benar telah diperhatikan dengan baik dan dipersiapkan alokasi anggaran khusus untuk menangani mengenai seleksi jabatan.

Struktur Birokrasi

Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2005:149-160) menjelaskan bahwa birokrasi sebagai adalah instrumen penting untuk memenuhi kebutuhan publik (public affair). Setiap jenjang birokrasi memiliki prospek atau tujuan berbeda-beda. Selain itu menurut Ripley dan Franklin, lokus

birokrasi luas namun mampu bertahan serta tidak dikendalikan oleh pihak luar secara total.

Implementasi kebijakan membutuhkan struktur birokrasi yang kondusif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ukuran kondusifnya struktur birokrasi ditentukan oleh koordinasi semua pelaksana. Menurut Edwards III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: "Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi".

"Standard operational procedure (SOP) berisi periode pelaksanaan, sumber daya manusia, fasilitas dan keseragaman kelompok kerja di tengah kompleksitas lingkungan kebijakan, (Winarno, 2005:150). SOP digunakan untuk memberikan garis batas guna mencegah kemungkinan pelaksanaan keluar dari garis yang telah ditentukan. Umumnya SOP dipakai pada ranah organisasi publik maupun swasta.

Sementara fragmentasi merupakan aspek penyeragaman kerja dalam implementasi kebijakan yang diukur berdasarkan pada kepatuhan para pelaksana mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan dalam SOP.

Dalam konteks Pelaksanaan Kebijakan Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 08 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan mengikuti acuan yaitu SOP Kegiatan Penilaian Potensi dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan mengacu kepada UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN); Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN; PERMENPAN-RB Nomor : 38 Tahun 2017 tentang Standard Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN); PERKA BKN Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi PSN.

Kemudian proses fragmentasi (penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan) kebijakan Implementasi Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 08 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan berdasarkan alur sebagai berikut ini:

- a. Memerintahkan Kabid untuk mempersiapkan informasi data kepegawaian sesuai permintaan;
- b. Memerintahkan Kasubid untuk mempersiapkan informasi data kepegawaian sesuai permintaan
- c. Melaksanakan pengumpulan dan penghimpunan data calon peserta melalui koordinasi dengan OPD dan bidang lain
- d. Melaksanakan pengolahan informasi data kepegawaian dari database kepegawaian berdasarkan permintaan data'
- e. Menyusun dan menyajikan informasi data kepegawaian yang aktual dan akurat sesuai permintaan
- f. Menyerahkan hasil informasi data kepegawaian kepada Kasubid untuk dikoreksi
- g. Memeriksa hasil informasi data kepegawaian, jika setuju menyampaikan kepada Kabid dan jika tidak setuju menyerahkan kembali kepada staf untuk diperbaiki
- h. Menyerahkan hasil informasi data kepegawaian kepada
- i. Kasubid untuk ditindaklanjuti
- j. Permohonan Asesmen ke pihak - pihak terkait
- k. Verifikasi dan konsultasi pra uji kompetensi termasuk pelaksanaan FGD dan survey lokasi dengan pihak - pihak terkait
- l. Menugaskan Staf untuk mempersiapkan sarana prasarana uji kompetensi sesuai kebutuhan
- m. Pelaksanaan assessmen
- n. Mengambil dan menyerahkan hasil asesmen kepada Kasubid untuk ditindaklanjuti Menyerahkan hasil asesmen kepada Kepala sebagai bahan pengambilan keputusan terkait masalah kepegawaian.

Pendapat Edward III (dalam Nugroho, 2011), struktur birokrasi mencakup dimensi fragmentasi yaitu penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi. Selain itu, struktur birokrasi mencakup dimensi standar prosedur operasional yang akan memudahkan dan

menyeragamkan tindakan dari pelaksana kebijakan dalam melaksanakan apa yang menjadi tugasnya. Terkait dengan konteks penelitian ini, struktur birokrasi mengacu pada SOP yang edarkan oleh lembaga yang berwenang dalam mengimplementasikan kebijakan seleksi promosi jabatan, serta disiapkannya ruangan khusus dan staff dan tim seleksi yang bertanggung jawab secara penuh dalam menjalankan kebijakan ini.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 8 Tahun 2017 Tentang Tim Penilai Kinerja Dalam Promosi Jabatan

Faktor Pendukung

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat berbagai faktor yang mendukung implementasi kebijakan ini yakni: Adanya jabatan eselon yang masih lowong sehingga perlu dilakukan Seleksi Lelang Jabatan. Kemudian terdapat ASN yang telah memiliki kepangkatan yang memenuhi syarat untuk dapat dinilai dan diukur kinerja sekaligus diikutkan dalam proses pelaksanaan kegiatan dimaksud. Selain itu menyelaraskan tugas dan fungsi Bidang Pembinaan dan Kinerja ASN setiap tahunnya dalam mengelola data-data ASN yang akan diusulkan dalam proses lelang jabatan tersebut. Kemudian, Tersedianya Dana yang memadai sehingga mendukung proses kegiatan tersebut. Lalu, adanya Penetapan TIM Penilai Kinerja dalam persiapan Promosi Jabatan yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamberamo Raya.

Faktor Penghambat

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat berbagai faktor yang menghambat implementasi kebijakan ini yakni sering terjadi keterlambatan informasi kepada ASN yang telah memiliki kepangkatan yang memenuhi syarat untuk dapat dinilai dan diukur kinerjanya sekaligus diusulkan dalam proses pelaksanaan kegiatan dimaksud. Kemudian, Tidak tersedianya dana yang memadai untuk mendukung proses kegiatan tersebut. Belum

dikeluarkan Penetapan TIM Penilai Kinerja dalam persiapan Promosi Jabatan yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamberamo Raya.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, implementasi kebijakan Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 08 Tahun 2017 tentang Tim Penilai Kinerja dalam Promosi Jabatan pada pemerintahan Kabupaten Mamberamo Raya berjalan sebagaimana mestinya. Komunikasi lintas pelaksana berjalan sesuai dengan petunjuk atau perintah kebijakan. Kemudian sumber daya, bagian pelaksanaan memiliki kualitas sumber daya yang mencukupi kebutuhan yang ada dengan komposisi personel yang dimiliki, antar staf berkoordinasi dengan baik dalam menjalankan tugas dan implementasi kebijakan ini. Kemudian lingkungan fasilitas kantor yang sudah memadai untuk menunjang kinerja, karena telah dipersiapkan ruangan khusus untuk seleksi dan sekretariat kepegawaian. Disposisi pelaksana mengikuti pedoman SOP serta perencanaan alokasi anggaran khusus untuk pelaksanaan seleksi promosi jabatan. Sedangkan pada struktur Birokrasi, wewenang dan tanggung jawab pelaksana dijalankan sesuai kewenangan dan kapasitasnya.

Kedua, faktor pendukung adalah sangat banyak ASN yang memenuhi kriteria untuk dipromosikan. Kemudian faktor penghambatnya adalah masalah keterlambatan atau kurangnya penyebaran informasi mengenai seleksi promosi jabatan kepada ASN sehingga ASN banyak yang tidak mengetahui hal tersebut.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah SKPD terkait harus memperhatikan penyebaran informasi dengan baik, agar informasi mengenai promosi jabatan dapat merata diketahui oleh setiap SKPD yang ada di Mamberamo Raya. Kemudian,

Meskipun dana yang dianggarkan sudah ada, akan tetapi biaya pelaksanaan lebih besar, untuk itu anggaran yang disiapkan dalam proses pelaksanaan penilaian kinerja promosi jabatan harus disesuaikan dengan kebutuhan yang ada serta Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan untuk lebih melakukan pendalaman terhadap topik penelitian ini dan menggunakan berbagai perspektif alternative dalam melakukan pengkajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2006). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Anderson, James E. 1978. *Public Policy Making. Second Edition*. Chicago, Holt, Rinehart and Winston.
- Nugroho, Riant Dwijodijoto. (2011). *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, Evaluasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Bupati Mamberamo Raya No. 18 Tahun 2017
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000
- PERMENPAN-RB Nomor : 38 Tahun 2017 tentang Standard Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN);
- PERKA BKN Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi PSN.
- Prasojo, Eko. (2009). *"Reformasi Kedua: Melanjutkan Estafet Reformasi"*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Subarsono. (2005). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tachjan. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI.
- Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahab, Solichin, Abdul. (2002). *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara* Jakarta: Sinar Grafika.
- Winarno, Budi. (2005). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo.