

## IMPLEMENTASI PERMENPAN RB NOMOR 8 TAHUN 2021 TENTANG SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

\* **Restiyan Effendi<sup>1)</sup>, Teguh Pramono<sup>2)</sup>**

1) Prodi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia

2) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia

\*Email Korespondensi: [restiyaneffendi73@gmail.com](mailto:restiyaneffendi73@gmail.com)

Submitted: 08-12-2023 | Accepted: 29-01-2024 | Published: 05-02-2024

<p><b>Kata Kunci:</b> <i>Implementasi Kebijakan; Manajemen Kinerja; Pegawai Negeri Sipil</i></p>	<p><b>Abstrak</b> Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis implementasi tentang system manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 8 Tahun 2021 serta mendeskripsikan faktor apa yang mendukung dan menghambat system kinerja tersebut. Penelitian ini berjenis kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Hasil Penelitian adalah Pertama, Komunikasi kebijakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk berjalan baik dengan memenuhi 3 indikator yakni transmisi, kejelasan dan konsistensi kebijakan. Kedua, 4 Indikator sumberdaya yakni Sumber daya Staf, wewenang dan fasilitas berjalan dengan baik. Hanya pada sumber daya wewenang terdapat kecurangan pelimpahan pengerjaan pada pegawai lain yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai masing-masing. Ketiga, Penyerahan kewenangan diberikan kepada pejabat terkait yang memiliki latar belakang sistem dan kemampuan dalam sistem manajemen kinerja. Langkah manipulasi insentif tidak dilakukan namun tetap membuat kinerja berjalan dengan baik karena adanya apresiasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai. Keempat, Penyerahan kewenangan diberikan kepada pejabat terkait yang memiliki latar belakang sistem dan kemampuan dalam sistem manajemen kinerja. Faktor Pendukung adalah aspek sinkronisasi Kerjasama dari pemerintah pusat, pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan. Serta kesesuaian jabatan dan latarbelakang Pendidikan. Sedangkan faktor Penghambatnya adalah Keterlambatan Pelaporan Kinerja pada aplikasi E-Kinerja.</p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Policy Implementation; Performance Management;</i></p>	<p><b>Abstract</b> <i>This research aims to analyze the implementation of the performance management system for Civil Servants (PNS) which refers to the Regulation of the Minister of PAN and RB Number 8 of 2021 and describe what factors support and hinder the performance system. This research is qualitative in</i></p>

*Civil Servants.*

*type with a descriptive analysis approach. The research location was at the Nganjuk Regency Education Office. The research results are: First, policy communication at the Nganjuk Regency Education Office is running well by fulfilling 3 indicators, namely transmission, clarity, and policy consistency. Second, 4 resource indicators, namely staff resources, authority and facilities, are running well. Only in authority resources, there is fraud in delegating work to other employees which should be the responsibility of each employee. Third, the delegation of authority is given to relevant officials who have a system background and ability in the performance management system. Incentive manipulation steps were not carried out but the performance continued well because of appreciation in the form of additional employee income. fourth, the delegation of authority is given to relevant officials who have a system background and ability in the performance management system. Supporting factors are aspects of synchronizing cooperation between the central government, regional government, and the Education Department. As well as the suitability of the position and educational background. Meanwhile, the inhibiting factor is the delay in reporting performance on the E-Kinerja application.*

## **PENDAHULUAN**

Pada era saat ini, masyarakat di Indonesia sudah mulai menunjukkan peningkatan yang baik. Peningkatan tersebut meliputi tingkat Pendidikan dan pendapatan masyarakat yang semakin tinggi. Disamping itu, kesadaran politik dan sikap demokratis juga semakin meningkat (Ali, 2009). Kondisi ini berdampak pada meningkatnya tuntutan akan pelayanan publik yang semakin baik, terjangkau, dan bermutu. Adapun pelayanan dasar yang menjadi tuntutan masyarakat saat ini seperti pelayanan Pendidikan, Kesehatan, maupun transportasi. Dalam menjawab ekspektasi tersebut, pemerintah perlu memperbaiki system tata Kelola birokrasi yang berorientasi pada prinsip akuntabel, bersih, terhindar dari KKN, memiliki etos kerja yang tinggi dan yang terpenting adalah mampu menjalin kemitraan dengan pihak diluar pemerintah. Hal ini dilakukan agar pelayanan publik di Indonesia mampu setara dengan pelayanan publik di negara-negara maju. Penelitian ini menarik untuk diteliti sebab pelayanan publik di Indonesia pasca diterbitkannya aturan tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil masih menunjukkan beberapa permasalahan.

Adapun masalah yang dihadapi saat ini adalah tiap-tiap instansi publik dalam mengimplementasikan program tidak berorientasi pada *goals* maupun *impact*. Salah satu indicator yang tidak dimiliki menurut (Damayanti et al., 2017) adalah alat ukur untuk mengidentifikasi kinerja pegawai. Sebagai suatu instansi publik, tujuan atau

dampak adalah sasaran dari tiap program, meskipun terlihat kompleks namun pemerintah perlu mengalokasikan sumberdaya yang dimiliki secara utuh dan penuh demi tercapainya tujuan program yang ditetapkan. Organisasi publik yang efektif apabila tujuan dan sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan (Pemda Medan, 2022).

Permasalahan yang kompleks pada saat ini diterima oleh instansi yang ada di lingkup pemerintahan. Salah satu permasalahan yang umum dialami sebuah organisasi adalah pada optimalisasi kinerja Sumber Daya manusia (Kakerissa et al., 2020). Berbagai upaya dalam optimalisasi kinerja Sumber daya Manusia tersebut dapat diupayakan sebuah organisasi, apalagi setingkat Organisasi Pemerintah yang wajib mengedepankan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga dalam hal ini Sumber Daya Manusia menjadi garda terdepan aspek paling penting dalam pelayanan kepada masyarakat (Nugraha et al., 2022).

Setiap Instansi yang dijalankan oleh aparatur sipil negara tersebut bergerak dengan sistem Birokrasi (Damayanti et al., 2017). Dengan banyak masalah dan kendalanya birokrasi di Indonesia dianggap perlu perubahan yang besar di setiap instansinya. Perubahan besar tersebut atau dengan kata lain adalah "Reformasi Birokrasi". Reformasi birokrasi dilaksanakan agar segala tuntutan masyarakat dapat terakomodir dan meninggalkan paradigma birokrasi yang terlalu berbelit-belit. Salah satu aspek yang perlu diubah dalam reformasi ini adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM adalah aspek terpenting dalam menegaskan dampak reformasi birokrasi namun pada faktanya SDM lah yang masih banyak terkendala dan permasalahan. Seperti pada rendahnya kompetensi pegawai yang kemudian menjadi efek domino pada gagalnya birokrasi secara umum (Artisa, 2017). Oleh sebab itu, SDM adalah masalah yang serius dalam isu reformasi birokrasi di Indonesia dan harus menjadi agenda yang mendesak bagi pemerintah.

Berkaitan dengan manajemen pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sejak tahun 2014 tepatnya pada tanggal 15 Januari telah dikeluarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Adapun dalam regulasi tersebut, disebutkan bahwa system manajerial ASN diperuntukan untuk menghasilkan ASN yang memiliki sikap profesional, nilai dasar bernegara, bebas dari kecenderungan berpolitik, sampai dengan menjauhi sikap-sikap korupsi, kolusi, maupun nepotisme. Regulasi tersebut

juga menegaskan bahwa system tata Kelola ASN perlu menetapkan kebutuhan, dan pengadaan serta pangkat dan jabatan yang dirumuskan dengan secara professional dan terintegratif.

Ditetapkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tersebut adalah jawaban dari tuntutan masyarakat tentang reformasi birokrasi. Secara umum aturan tersebut bermaksud untuk optimalisasi system yang berpotensi pencapaian tujuan birokrasi. Undang-Undang tersebut juga secara jelas telah menguraikan tentang klasifikasi ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil atau PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjina Kerja atau (PPPK). Hal ini dilakukan untuk mempertegas status dari Pegawai Negeri dan tanggung jawab yang harus diemban.

Setiap pekerjaan mereka akan di nilai dengan seksama sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS (Muhammad, 2022). Seperti yang tertuang pada pasal 61 ayat (1) dan (2) PP 30 Tahun 2019 bahwa indicator penilaian PNS telah diatur dan meliputi ketentuan teknis, pembagian peran, system kerja, sampai tanggung jawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem kinerja PNS menurut (Samsara, 2021) adalah proses yang dilakukan secara sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, pembinaan kinerja, sampai dengan tindak lanjutnya. Adapun sistem Manajemen Kinerja tersebut bertujuan untuk: 1) menyamakan tujuan dan sasaran instansi/ unit kerja/ atasan langsung ke dalam sistem, 2) mengukur, memantau, membina kerja, dan memberi penilaian kinerja, 3) melakukan tindak lanjut dari penilaian tersebut (Rohman, 2022).

Pada penelitian ini, Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk menjadi locus penelitian saat menjalankan sistem kerja sesuai dengan pedoman yang ada pada PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Pada tahun pertama kinerja yang berbasis dalam peraturan dan manajemen baru Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk masuk dalam kategori “tercapai”. Hal tersebut terlihat pada pencapaian kinerja dan anggaran tahun 2021. Namun secara keseluruhan deskripsi tentang perencanaan, implementasi dan evaluasi kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten nganjuk belum di jabarkan secara rinci. Berdasarkan penjelasan hal di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisa dan mendeskripsikan lebih lanjut tentang “Implementasi PERMENPAN

RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini digunakan sebab menurut (Sugiyono, 2008) penelitian kualitatif adalah penelitian yang lebih tepat digunakan untuk menjawab permasalahan dilapangan dengan pendekatan sosial atau biasa disebut dengan *field research*. Sementara itu, lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Alasan penentuan lokasi penelitian adalah untuk mengukur kualitas kinerja ASN di lokasi tersebut sebab belum ada penelitian tentang pengukuran kinerja ASN di lokasi tersebut. Sementara itu, dalam rangka menentukan informan kunci (*key informan*) menggunakan teknis *purposive sampling*. Hal ini dikarenakan peneliti telah mengetahui narasumber yang ingin dijadikan sebagai informan. Sedangkan untuk menentukan banyaknya sumber data digunakan teknik *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan perspektif (Moleong Lexy, 2000) dimana metode untuk mendapatkan data didapatkan dari Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sementara itu data yang didapatkan akan diolah dengan pendekatan analisis data interaktif dari (Miles, M.B, Huberman,A.M, dan Saldana, 2014).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Sekolah Penggerak di SMPN 1 Pace Kabupaten Nganjuk***

Pada penelitian ini, Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk menjadi lokus penelitian saat menjalankan sistem kerja sesuai dengan pedoman yang ada pada PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Maka peneliti ingin mengkaji Implementasi PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk dengan 4 indikator (Leo, 2022) sebagai berikut.

1. Komunikasi Kebijakan

Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan, menurut (EDWARD III, 1980), adalah komunikasi kebijakan. Komunikasi kebijakan di bagi dalam 3 indikator sebagai berikut.

a. Transmisi.

Sebuah kebijakan harus memperhatikan Perihal penyaluran komunikasi kebijakan sudah dilakukan dengan baik tanpa ada salah komunikasi yang berdampak pada pelaksanaan kebijakan. Dalam hal ini seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten nganjuk mengetahui tanpa ada kurangnya pemahaman tentang adanya PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan dengan di isikannya SKP sampai dengan pengisian e-kinerja yang Nampak pada realisasi kinerja Dinas Pendidikan sebagaimana berikut.

**Tabel 1. Realisasi Kinerja 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Th. 2021	Realisasi Nasional	Ket.
1	Pemerataan Kualitas dan aksesibilitas pendidikan	1. Angka Partisipasi Murni			
		• SD/MI/Paket A	98,48%	92,57%	5,91%
		• SMP/MTs/Paket B	99,97%	75,60%	24,37%
		2. Angka Partisipasi Kasar			
		• PAUD			
		• SD/MI/Paket A	117,65%	40,17%	77,48%
		• SMP/MTS/Paket B	106,66%	102,62%	4,04%
		3. Angka Putus Sekolah	141,29%	101,83%	39,46%
		• SD/MI			
		• SMP/MTs			
4. Angka Kelulusan					
• SD/MI	0,00%	-	-		
• SMP/MTs	0,00%	-	-		
		100,00	-	-	
		100,00	-	-	

Sumber. Hasil Penelitian

b. Kejelasan

Komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (street-level-bureuacrats) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu). Instruksi Implementasi PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk sudah sangat jelas

diterima dan di pahami seluruh pegawai PNS. Pemberlakuan ini sangat jelas karena dari awal peraturan sudah di sosialisasikan dengan baik oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan pada khususnya. Hal ini di buktikan tidak adanya keterlambatan pengerjaan manajemen kinerja dari perencanaan sampai dengan tindak lanjut kebijakan. Sedangkan pada tahap pengisian mengalami keterlambatan karena aplikasi E-Kinerja di Kabupaten Nganjuk yang Bernama "SIMAS" susah di akses.

c. Konsistensi

Perintah PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS dapat dikatakan konsisten. Hal ini dibuktikan dengan tanpa adanya perubahan poin-poin yang ada dalam peraturan tersebut sehingga pegawai negeri sipil khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk terus menjalankan kinerjanya tanpa ada hambatan berarti sehingga sejak pertama peraturan manajemen kinerja PNS di instruksikan dari tahun 2021 sampai dengan penelitian ini dilakukan tahun 2022 seluruh kinerja pegawai dan realisasi program berjalan dengan baik sebagaimana tertera dalam tabel realisasi kinerja. Berdasarkan 3 indikator Komunikasi Kebijakan pada implementasi PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk berjalan dengan baik dengan catatan perbaikan hanya di tahap pelaporan di Sistem informasi E-Kinerja.

2. Sumber Daya

Peranana penting sumberdaya dalam implementasi kebijakan adalah menentukan arah dan tujuan kebijakan nantinya. Dengan mengukur sumberdaya yang dimiliki, Kebijakan tersebut nantinya dapat disesuaikan perencanaannya dan memiliki target realistis kedepannya. Adapun sumberdaya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (SDM) keuangan, dan peraltan penunjang yang mampu mendukung efektifitas pelaksanaan kebijakan. Penjabaran sumberdaya yang ada di Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut.

a. Sumber Daya Manusia

Gagal atau berhasilnya kebijakan dipengaruhi besar oleh faktor SDM. Selain itu efektifitasnya kebijakan juga dipengaruhi oleh SDM yang memiliki tanggungjawab, pelaksanaan kebijakan serta kuantitas dan kualitasnya mencukupi. Supaya kebijakan lebih efektif maka perlu adanya kelayakan antara jumlah staf yang dibutuhkan dan

kompetensi SDM yang dimiliki. Masing-masing pegawai yang ada wajib bisa melaporkan data kinerja pada aplikasi E-Kinerja. Jumlah keseluruhan pegawai yang ada adalah 121 orang.

b. Sumber Daya informasi

Perihal implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu Informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan dan mempunyai data kepatuhan pelaksana atau implementor. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan di saat mereka di beri perintah untuk melakukan tindakan.

Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk tidak ada kesulitan dalam mengartikan dan melaksanakan kemauan pemerintah pusat dan daerah dalam proses Implementasi PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Hal ini di karenakan setiap kegiatan mereka sama saja dilakukan seperti biasa namun bedanya adalah harus di input dalam aplikasi E-Kinerja

c. Wewenang

Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk telah memberikan wewenang dan kekuasaan sesuai dengan tingkat Pendidikan dan kemampuan masing-masing pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan Peraturan Daerah Kabupaten Nganjuk Nomor 8 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk.

d. Fasilitas Fisik (Peralatan)

Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk perihal kebutuhan sarana dan prasarana dalam implementasi Manajemen Kinerja dengan ketentuan kesesuaian peraturan terbaru sudah baik. Beberapa peralatan fisik yang dibutuhkan adalah sebagai berikut.

**Tabel 2. Daftar Aset Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk 2021**

No	Nama Peralatan	Jumlah	Keterangan
1	Gedung	1	-
2	Tanah	1	-
3	Meja + Kursi	121	-
4	Komputer	121	-



5	Internet	1	-
6	Proyektor	1	-
7	Layar Proyektor	1	-

Sumber. Hasil Penelitian

### 3. Disposisi

Kecenderungan dari masing-masing Dinas Pendidikan dalam menjalankan Disposisi menurut (EDWARD III, 1980) adalah sebagai berikut.

#### A. Efek Disposisi dan Pengaturan Birokrasi

Efek Disposisi dan pengaturan dalam pemilihan pelaksana Sistem mekanisme kinerja sudah dilakukan dengan tepat karena setiap instuksi dari pusat sudah mencoba dilakukan seluruhnya sesuai PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Walaupun pada dasarnya latar belakang pelaksana tersebut sangat kesulitan mengoperasikan aplikasi karena sering terjadi gangguan saat input data, namun seiring waktu berjalan mereka bisa mengantisipasi waktu pengerjaan yang di input lebih awal agar tidak down server saat digunakan bersamaan dengan pihak atau instansi lain.

#### B. Insentif

Salah satu sistem yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para Dis pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif Pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi sistem para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi sistem pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik.

Perihal Manajemen Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk, manipulasi insentif tidak dilakukan karena apabila manajemen kinerja berjalan dengan baik maka akan muncul bentuk apresiasi kinerja yang diberikan pemerintah terhadap ASN. Bentuk apresiasi itu selain gaji juga mendapatkan tunjangan seperti TPP Beban Kerja dan juga TPP Kinerja yang besarnya sesuai dengan jabatan masing-masing.

### 4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi telah sedemikian rupa telah tertata baik dari segi struktur organisasi, pembagian wewenang, dan hubungan antar unit Dinas Pendidikan. Hal ini dikarenakan setiap perintah pusat yang ada dalam standar operasional prosedur coba dilaksanakan seluruhnya. Struktur birokrasi memegang peran penting dalam

implementasi kebijakan. Struktur birokrasi mencakup struktur organisasi, pembagian wewenang, hubungan antara unit-unit organisasi yang ada dan hubungan organisasi dengan organisasi luar. Struktur Birokrasi telah sedemikian rupa telah tertata baik dari segi struktur organisasi, pembagian wewenang, dan hubungan antar unit di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Hal ini dikarenakan setiap perintah pusat yang ada dalam standar operasional prosedur coba dilaksanakan seluruhnya.

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk sudah di rancang oleh pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk sebagai landasan setiap Dinas sebagai unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah untuk dapat dilaksanakan dengan baik. Peraturan yang mengatur tentang kedudukan dan kewenangan dari Dinas Pendidikan ada pada Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 6 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk.

***Faktor Kendala dan Pendukung dalam Implementasi Permenpan Rb Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk***

Faktor Pendukung adalah aspek sinkronisasi Kerjasama dari pemerintah pusat, pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan yang baik dalam delegasi tugas. Serta kesesuaian jabatan dan latarbelakang Pendidikan membuat seluruh mekanisme pekerjaan mempunyai pengaruh baik pada hasil kerja. Faktor Penghambatnya adalah Keterlambatan Pelaporan Kinerja pada aplikasi E-Kinerja sesuai tahap pada PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 berjalan tertunda karena aplikasi sering mengalami gangguan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan sebagaimana dijelaskan pada bab Implementasi PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk berjalan dengan baik namun masih dijumpai kendala, hal tersebut berdasarkan sebagai berikut :

- a. Komunikasi Kebijakan

Komunikasi kebijakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk berjalan baik dengan memenuhi 3 indikator yakni transmisi, kejelasan dan konsistensi kebijakan.

b. Sumber Daya

4 Indikator sumberdaya yakni Sumber daya Staf, wewenang dan fasilitas berjalan dengan baik. Hanya saja pada sumber daya wewenang terdapat kecurangan pelimpahan pengerjaan pada pegawai lain yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai masing-masing.

c. Disposisi

Penyerahan kewenangan diberikan kepada pejabat terkait yang memiliki latar belakang sistem dan kemampuan dalam sistem manajemen kinerja. Langkah manipulasi insentif tidak dilakukan namun tetap membuat kinerja berjalan dengan baik karena adanya apresiasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai.

d. Struktur Birokrasi

Penyerahan kewenangan diberikan kepada pejabat terkait yang memiliki latar belakang sistem dan kemampuan dalam sistem manajemen kinerja. Langkah manipulasi insentif tidak dilakukan namun tetap membuat kinerja berjalan dengan baik karena adanya apresiasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai.

Faktor Pendukung adalah aspek sinkronisasi Kerjasama dari pemerintah pusat, pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan yang baik dalam delegasi tugas. Serta kesesuaian jabatan dan latarbelakang Pendidikan membuat seluruh mekanisme pekerjaan mempunyai pengaruh baik pada hasil kerja. Faktor Penghambatnya adalah Keterlambatan Pelaporan Kinerja pada aplikasi E-Kinerja sesuai tahap pada PERMENPAN RB Nomor 8 Tahun 2021 berjalan tertunda karena aplikasi sering mengalami gangguan.

## REFERENCES

Ali, M. (2009). *Pendidikan untuk pembangunan nasional: menuju bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi*. Grasindo.

- Artisa, R. A. (2017). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 33–42.
- Damayanti, K., Mappamiring, M., & Karim, M. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Di Bandara Udara Laga Ligo Bua Kabupaten Luwu. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 228. <https://doi.org/10.26618/kjap.v3i2.904>
- EDWARD III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Kakerissa, A. L., Maitimu, N. E., & Sampulawa, E. (2020). Analisis Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Nasional (Simkpnas) Di Pt Pln (Persero) Wilayah Maluku Dan Maluku Utara. *Arika*, 14(1), 37–52. <https://doi.org/10.30598/arika.2020.14.1.37>
- Leo, A. (2022). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Miles, M.B, Huberman,A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3*.
- Moleong Lexy, J. (2000). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Remaja Posdakarya, Bandung*.
- Muhammad, F. (2022). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL ERA PANDEMI COVID-19 DI KECAMATAN BANJARMASIN BARAT KOTA BANJARMASIN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *E-Prints IPDN*, 1(1), 1–13.
- Nugraha, A. R., Sjoraida, D. F., & Novianti, E. (2022). Analisis strategi humas pemerintahan era milenial dalam menghadapi tata kelola informasi publik. *PRofesi Humas*, 6(2), 286–310.
- Pemda Medan. (2022). Kajian Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Pemda Medan*, 1(1), 1–73.
- Rohman, M. A. (2022). PERBANDINGAN PP NOMOR 46 TAHUN 2011 DAN PP NOMOR 30 TAHUN 2019: TINJAUAN SUBSTANSI DAN IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA PNS. *WICARANA*, 1(1), 47–60.
- Samsara, L. (2021). Manajemen Kinerja dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman dari pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(1), 1–17.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.