
KEBIJAKAN PERATURAN KEPALA BKN NOMOR 6 TAHUN 2016 DALAM RANGKA PENGELOLAAN DAN PENDAYAGUNAAN PENYULUH KELUARGA BERENCANA (KB) DI KABUPATEN KEDIRI

Dwi Fitriyani

Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kediri,
Kediri - Indonesia

Email Korespondensi : fitriyanidwi910@gmail.com

Diterima Redaksi: 02-09-2024 | Selesai Revisi: 12-09-2024 | Diterbitkan Online: 28-09-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Peraturan Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2016 di Kabupaten Kediri dalam menjawab pembagian pengelolaan dan pendayagunaan Penyuluh KB, penelitian menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan jumlah tujuh informan Penyuluh KB Kabupaten Kediri. Analisis data menggunakan model interaktif empat tahapan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa Implementasi Peraturan Kepala BKN No 06 Tahun 2016 Tentang Pengalihan Pegawai Negeri Sipil daerah Kabupaten/ Kota di Kabupaten Kediri sudah berjalan cukup baik, meskipun terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung, empat faktor penghambat antara lain pola koordinasi dan komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, tiga faktor pendukung antara lain: pola koordinasi dan komunikasi dimensi transmisi dan kejelasan, sumberdaya yang terdiri dari sumberdaya anggaran dan peralatan, disposisi tupoksi insentifitas. Beberapa hal yang dapat mendorong Implementasi Peraturan Kepala BKN No 06 Tahun 2016 Tentang Pengalihan Pegawai Negeri Sipil daerah Kabupaten/ Kota di Kabupaten Kediri agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan, antara lain : membangun pembiasaan komunikasi efektif antara pemberi dan penerima informasi, memaksimalkan kualitas SDM yang tersisa dengan membekali pengetahuan terkini agar lebih kompeten dibidangnya, menyampaikan kebutuhan pegawai dengan latar belakang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan..

Kata Kunci: Pegawai Negeri Sipil; Kebijakan Publik; Karir Pegawai

Abstract

This research aims to describe and analyze Head of BKN Regulation Number 6 of 2016 in Kediri Regency in answering the division of management and utilization of family planning instructors, research using qualitative methods. The data collection technique used interviews with seven Kediri Regency Family Planning Extension informants. Data analysis uses a four-stage interactive model, namely data collection, data condensation, data presentation, drawing conclusions. The results of the research found that the implementation of Head of BKN Regulation No. 06 of 2016 concerning the Transfer of Regency/City Civil Servants in Kediri Regency has gone quite well, although there are several inhibiting and supporting factors, four inhibiting factors include coordination and communication patterns, resources, disposition, and bureaucratic structure, three supporting factors

include: coordination and communication patterns, dimensions of transmission and clarity, resources consisting of budget resources and equipment, disposition of main duties and incentives. Several things that can encourage the implementation of Head of BKN Regulation No. 06 of 2016 concerning the Transfer of Regency/City Civil Servants in Kediri Regency to make them more effective and efficient in achieving goals, include: building habits of effective communication between givers and recipients of information, maximizing the quality of human resources what remains is by providing the latest knowledge to be more competent in their field, conveying the needs of employees with a background in accordance with the position required.

Keywords: *Government Employee; Public Policy; Employee Career*

PENDAHULUAN

Implementasi Kebijakan menurut (Adam et al., 2021) Menunjukkan bahwa komunikasi dari level manajemen dilakukan secara berkala melalui rapat koordinasi. Adanya dukungan regulasi untuk pelaksanaan program. Komitmen pengelola dan pelaksana dalam upaya pencapaian target kebijakan. Seperti yang dijelaskan oleh (Adam et al., 2021) dalam penelitiannya yang berjudul implementasi kebijakan pengendalian penduduk menjelaskan bahwa otonomi daerah program pengendalian penduduk tidak pernah mendapatkan nilai memuaskan dan sering mendapatkan rapor merah pada semua indikator capaian pengendalian pertumbuhan penduduk.

Sementara itu, jika ditarik lebih luas lagi Indonesia telah melewati beberapa dekade sistem pengelolaan pemerintahan, sejak awal kemerdekaan dilanjutkan dengan orde baru adalah awal pemerintahan sentralisasi, kemudian era reformasi sistem pemerintahan berubah menjadi desentralisasi, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah dua kali diubah dengan Undang Undang Nomor 9 Tahun 2015 (UU Pemda) yang cenderung resentralisasi berlaku hingga saat ini (Hsb, 2019). Bidang penyuluhan Keluarga Berencana (KB) merupakan salah satu program yang terdampak dari pengelolaan pemerintahan saat itu. Pergeseran sistem pemerintahan sentralistik menuju ke desentralistik sesuai Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 atau yang lebih dikenal dengan UU Otda merupakan tanda dari perubahan lingkungan strategis nasional, pengelolaan dan mekanisme operasional Penyuluh Keluarga Berencana dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (Penyuluh KB) serta kesinambungan Program Kependudukan dan Keluarga Berencana (KKB) merupakan bukti dari dampak pergeseran sistem pemerintahan secara

langsung maupun tidak langsung.

Selama otonomi daerah program KKB tidak pernah mendapatkan nilai memuaskan dan sering mendapatkan rapor merah pada semua indikator capaian pengendalian pertumbuhan penduduk. Terlihat juga pada saat Evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010- 2014 (Zuhro, 2018). Berkurangnya jumlah Penyuluh KB yang sejak dialihkan menjadi pegawai pemerintah kabupaten/kota menjadi faktor utama dari tidak tercapainya indikator pengendalian pertumbuhan penduduk, Penyuluh KB dapat dipindahkan diluar jabatannya dengan leluasa oleh kepala daerah masing-masing. Apabila kondisi tersebut tetap dibiarkan tanpa ada upaya penanganan serius dari pemerintah, dikhawatirkan eksistensi program KKB di Indonesia tidak dapat dipertahankan lagi dan semakin bersumbangsih terhadap ancaman ledakan bayi (*baby boom*) kedua setelah sebelumnya terjadi di tahun 1950 (Suswandari & Rahman, 2021).

Dalam merespon permasalahan tersebut para eksekutif dan legislatif selaku representasi negara menetapkan UU No.23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai tindaklanjut pembagian ulang urusan pemerintahan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Terdapat dua poin penting dalam pembagian tugas dan fungsi Penyuluh KB, pertama fungsi pengelolaan dan pendayagunaan Penyuluh KB semula dijalankan oleh pemerintah kabupaten/kota, untuk saat ini kewenangan tersebut dibagi menjadi dua dimana fungsi pengelolaan dijalankan oleh BKKBN dan fungsi pendayagunaan oleh pemerintah kabupaten/ kota; kedua pembagian kewenangan tersebut maka pengalih kelolaan Penyuluh KB dari pemerintah kabupaten/kota ke BKKBN hanya sebatas pengalihan SDM tenaga lapangannya yaitu Penyuluh Keluarga Berencana saja, sementara instansi yang sebelumnya menaungi Penyuluh Keluarga Berencana serta seluruh jajarannya tidak diikutsertakan. Penyelenggaraan urusan pemerintah konkuren selaku pemerintah pusat dijalankan oleh BKKBN, kewenangan yang diberikan antara lain menetapkan norma, standar, prosedur serta kriteria yang merupakan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan pendayagunaan dan pengelolaan Penyuluh Keluarga Berencana (Ramadhan & Idami, 2020). Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pengalihan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota Yang Menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh

Keluarga Berencana dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana Menjadi Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional merupakan konsekuensi konstitusi tersebut.

Penelitian ini berargumen bahwa Peraturan Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2016 dalam implementasinya perlu dilakukan evaluasi dengan pemerintah daerah sebagai representasi perubahan lingkungan dalam institusi. Relasi dan interaksi kooperatif para perumus kebijakan dalam melakukan tindakan kolektif dengan sistem melobi, mempengaruhi struktur makro agar dapat berperan sebagai perpanjangan tangan untuk kepentingan organisasi bergantung pada kuat lemahnya sebuah kebijakan. Jika permasalahan tersebut dilihat dalam kerangka kelembagaannya, bukan semata-mata dalam konteks organisasinya akan menjadi suatu hal menarik.

Menurut (Andriani, 2019) penyuluh KB merupakan pegawai yang status pengelolaan kepegawaianya mengikuti BKKBN (pusat) namun pendayagunaannya diserahkan kepada kabupaten/ kota masing masing. Setiap Dinas yang menaungi pendayagunaan penyuluh KB berbeda-beda, untuk di Kabupaten Kediri Penyuluh KB diberdayakan oleh Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) dengan jumlah Penyuluh KB sebanyak 53 orang yang tersebar di 26 Kecamatan.

Adapun 53 Penyuluh KB menurut Status Kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi 46 Penyuluh KB berstatus PNS dan 7 Penyuluh KB berstatus PPPK, dari 53 Penyuluh KB masing masing menduduki Jabatan Fungsional yang terbagi menjadi beberapa kategori yakni Keahlian dan Keterampilan adapun rinciannya sebagai berikut 22 Penyuluh KB Ahli Madya, 16 Penyuluh KB Ahli Muda, 10 Penyuluh KB Ahli Pertama, dan 5 Penyuluh KB Penyelia. Jika dilakukan observasi kepegawaian dari 53 Penyuluh KB akan memasuki Purna Tugas di tahun 2024 Sebanyak 7 Penyuluh KB yang terdiri dari 5 Penyuluh KB Ahli Madya dan 2 Penyuluh KB Ahli Muda jika tidak ada penambahan personil di tahun 2024 maka pada akhir tahun ini jumlah Penyuluh KB di Kabupaten Kediri tersisa 46 Penyuluh KB. Hal tersebut memprihatinkan mengingat seyogyanya setiap Penyuluh KB membina 1 Desa. Dari observasi data yang dilakukan justru sampai akhir tahun 2024 nantinya dengan jumlah 46 Penyuluh KB akan tersebar di 26 Kecamatan maka ada 6 kecamatan yang hanya dibawah

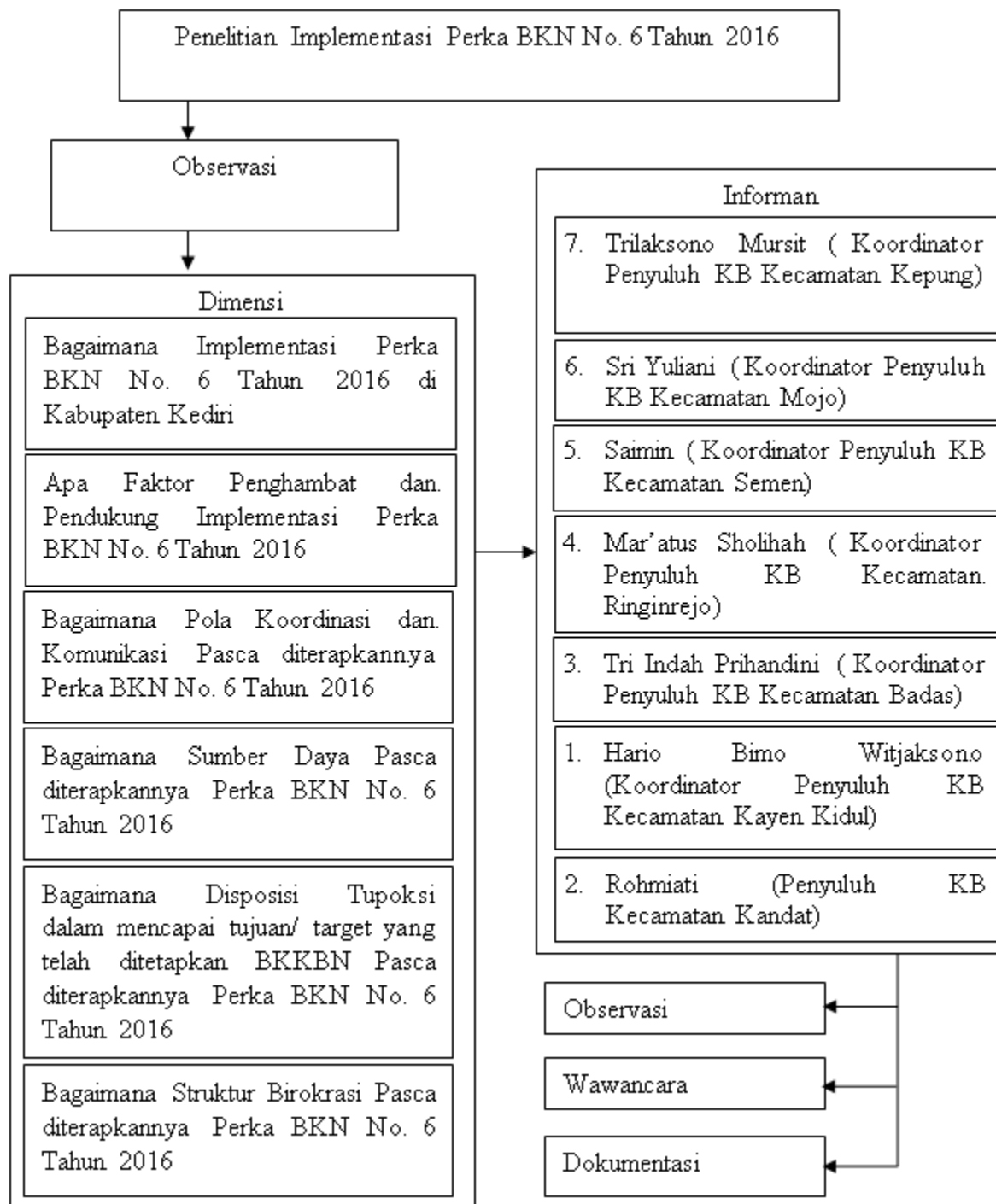
oleh 1 orang Penyuluh KB. Sedangkan dalam 1 Kecamatan paling sedikit terdiri dari 8 Desa yaitu Kecamatan Badas, Pare dan Puncu sedangkan Kecamatan yang memiliki desa paling banyak yaitu kecamatan Purwoasri sebanyak 23 Desa.

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud mengajukan pertanyaan “Bagaimana dampak jenjang karir, alokasi jabatan dan kesejahteraan Penyuluh KB setelah proses alih-kelola Penyuluh KB sebagai Implementasi Perka BKN Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengalihan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota Yang Menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana Menjadi Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional di Kabupaten Kediri”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang mempunyai sifat deskriptif serta lebih cenderung menggunakan analisis deskriptif. Fokus Penelitian ini adalah Implementasi Kebijakan Perka BKN Nomor 6 Tahun 2016, dengan menggunakan Teori (EDWARD III, 1980). Fokus kedua mengetahui faktor penghambat dan pendukung Implementasi Kebijakan Perka BKN Nomor 6 Tahun 2016. Menurut (EDWARD III, 1980) ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu Komunikasi (*Communications*), Sumber Daya (*resources*), sikap (*dispositions atau attitudes*) dan struktur birokrasi (*bureucratic structure*). Setelah itu dapat dianalisis faktor penghambat dan pendukung Perka BKN Nomor 6 Tahun 2016 untuk mendapatkan hasil akhir yaitu mengetahui Kesejahteraan Penyuluh KB Pasca Alih Kelola di Kabupaten Kediri. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kediri selaku Instansi Daerah yang memberdayakan Penyuluh KB di Kabupaten Kediri. Penentuan Informan didasarkan pada status kepegawaian yang mengalami hambatan, maupun kendala lainnya setelah diberlakukannya Perka BKN Nomor 6 Tahun 2016. Sumber Data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa wawancara dan observasi dengan Penyuluh KB di Kabupaten Kediri. Sumber data sekunder data yang diambil dari dokumen kepegawaian, foto-foto, rencana kebijakan, serta sumber lain yang berhubungan dengan rumusan masalah. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, penarikan kesimpulan dan verifikasi data (Miles, M.B, Huberman,A.M, dan Saldana, 2014). Kredibilitas data dengan menggunakan 7 langkah utama yaitu *Sosial context and research question, Literature review, Research method and data collection, Data analysis, Draft Reporting, Triangulasi Theory, Reporting & Findings* (Moleong, 2018). Berikut adalah gambaran penelitian yang dilakukan



Gambar 1. Kerangka Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perka BKN No. 6 Tahun 2016 merupakan legalitas yang mempunyai payung hukum jelas terkait dengan kepegawaian Penyuluh Keluarga Berencana, karena sebelumnya status kepegawaian Penyuluh KB kurang diperhatikan hal tersebut dibuktikan di Pemerintah Kabupaten Kediri khususnya, pada tahun 2006 Pegawai Daerah yang menduduki jabatan sebagai Penyuluh KB harus dilakukan mutasi di wilayah Kecamatan setempat sesuai wilayah kerja masing-masing dikarenakan BKKBN di Kabupaten Kediri dilakukan peleburan atau biasa disebut BKKBN buyar pada saat itu. Oleh karenanya beberapa dari Penyuluh KB harus menerima nasib yang kurang beruntung dan status jabatan fungsionalnya pun harus dicabut. Dari beberapa informan ada yang langsung dilebur atau dimuatsi ke Dinas Kesehatan tepatnya di Puskesmas masing-masing, ada juga yang di mutasi ke Kantor Kecamatan wilayah kerja saat itu.

Seiring berjalannya waktu diadakan evaluasi tingkat Provinsi Kabupaten Kediri merupakan salah satu Kabupaten yang angka Kelahirannya cukup tinggi, dan setelah dilakukan tinjauan lapangan oleh komisi IX DPRD Provinsi ternyata SDM (Penyuluh KB) di Kabupaten Kediri tidak ada karena sudah dimutasi ke Dinas Kesehatan. Berangkat dari kejadian tersebut maka pada tahun 2009 dilakukan penataan Kembali BKKBN di Kabupaten Kediri harus dibentuk dengan menarik seluruh Penyuluh KB yang semula di Puskesmas dikembalikan lagi beserta jabatannya sebagai jabatan fungsional. Seluruh penyuluh KB kembali ke BKKBN Kabupaten Kediri tahun 2010. Setelah 6 tahun menjadi pegawai daerah terbitlah Perka BKN No. 6 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengalihan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota Yang Menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana Dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana Menjadi Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional. Hal tersebut disambut antusias khususnya Penyuluh KB Kabupaten Kediri yang sudah tidak perlu khawatir tentang nasib kepegawaiannya karena sudah ada payung hukum yang jelas, meskipun pelaksanaan pengalihan pegawai dilaksanakan pada tahun 2018 serentak seluruh Indonesia.

Sebuah Implementasi yang sedang dan terus berjalan memang membutuhkan suatu strategi dan rencana mulai dari pusat sampai ke lini lapangan untuk menjadi tindakan mencapai tujuan suatu organisasi (Akib, 2012). Mengingat sebelum diterbitkannya peraturan

Kepala BKN Nomor 06 Tahun 2016 cukup banyak Penyuluh KB yang kehilangan haknya, baik secara kepegawaian maupun jenjang karir yang belum pasti.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan Implementasi Peraturan Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pengalihan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota yang Menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana Menjadi Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Nasional di Kabupaten Kediri telah berjalan cukup baik. Berikut ini merupakan hasil analisis Implementasi Kebijakan Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pengalihan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota.

A. Komunikasi

Menurut (Wahab, 2021) Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit.

Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan *spesifikasi* kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para *implementor* kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para *implementor* secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan (Purwanto, 2012).

Dari hasil penelitian menunjukkan Pola koordinasi harus beradaptasi dimana kita yang selama ini hanya berkoordinasi dan komunikasi terkait kepentingan kita terkait pangkat dan

jabatan dan lain-lain hanya sebatas di daerah dalam hal ini mungkin OPD dan BKD kemudian dengan adanya penerapan peraturan ini per 2018 untuk urusan kepegawaian mutlak ada ditangan perwakilan BKKBN Jawa Timur di Surabaya, secara jarak lebih jauh tetapi lebih singkat untuk jangkauan ke pusatnya. Secara tidak langsung status kepegawaian pusat tetapi pengelolaan dan pendayagunaan tetap didaerah masing-masing dalam hal ini kita tidak bisa memperjuangkan hak-hak kita karena pasti akan berbenturan dengan kepentingan OPD, jadi mau tidak mau ketika ada urusan tetap tidak bisa melangkahi OPD, jadi OPD mempunyai peran yang luar biasa dalam hal ini bahwa OPD tidak hanya memandang bahwa segala sesuatu terkait kepentingan Penyuluh KB, artinya kesejahteraan Penyuluh KB tentu OPD punya kendali bahwa mereka juga punya hak menahan atau melepas kita sesuai dengan kepentingan OPD.

B. Sumberdaya

Menurut (Kadji, 2015) Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana. Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik.

Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan *konservasi* energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai teknik-teknik kelistrikan. Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua

bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepatuhan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang (Widodo, 2018). Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia terjadi ketimpangan bahwa dimana BKKBN dalam beberapa waktu terakhir merekrut Penyuluh KB jenjang Sarjana. Sementara kuota yang ABK nya itu ditetapkan Penyuluh KB dengan jenjang SMA padahal disitu jelas kosong, kecuali teman-teman penyuluh KB yang angkatan lama sekarang rata-rata 3c, 3d di penyelia walaupun toh ada yang dibawah itu biasanya merupakan mutasi antar instansi, sehingga memang terjadi kekurangan yang luar biasa.

Namun demikian terdapat hal yang mendukung diantaranya adalah Sumber Daya Anggaran kita selaku SDM nya bisa dianggap lebih diuntungkan dengan adanya tunjangan kinerja yang dikala tahun 2018 kita jauh lebih besar dibandingkan Pegawai Daerah, tetapi untuk kegiatan terutama program tetap ada sinergi sumber pendanaan dari APBD maupun APBN. Menurut saya justru kegiatan lebih banyak karena ada 2 bahkan 3 sumber penganggaran untuk support kegiatan.

C. Disposisi

Salah satu faktor yang mempengaruhi *efektifitas* implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika *implemetor* setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah (Febriana, 2017). Ada tiga bentuk sikap/*respon implementor* terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut (Leo, 2022).

Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi

pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara *efektif* dan *efisien*. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Koordinator lapangan cenderung dilema dalam menyikapi kebijakan yang diturunkan kadangkala justru dibenturkan dengan realita dilapangan, misalnya: kebijakan antar kecamatan berbeda karena antara kecamatan yang satu dengan lainnya tidak sama. Alangkah baiknya memang suatu kebijakan atau program diberikan kejelasan payung hukumnya agar tidak ada lagi alasan kecamatan untuk menolak program pemerintah yang diturunkan melalui kami Penyuluh KB. Dimensi disposisi tupoksi adalah hal yang wajar jika ada titipan, contohnya di dinas kita P2KBP3A ada Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak jelas tupoksi semakin banyak, cara mengatasinya bisa tidak bisa ya keteteran tetapi tetap diselesaikan tidak mengenal waktu.

Sementara itu, dari sisi pendukung dari Disposisi tupoksi dimensi Insentif, karena penyuluh KB menjadi tumpuan kita mendahului pertama yang memberikan tugas sesuai urutan kecuali jika ada tugas yang hari ini harus selesai ya sudah harus menyesuaikan insentifitasnya selama ini kita dapat tugas dari pusat langsung kita kerjakan, sedangkan tugas yang dari pemda dalam hal ini tugas dari Bupati sesuai dengan tupoksi kita jika tidak menyalahi aturan maka kita jalankan. Selama ini sudah berjalan dengan baik.

D. Struktur Birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan (Van Meter & Van Horn, 1975) menunjukkan beberapa unsur yang mungkin berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam implementasi kebijakan, yaitu:

- a. Kompetensi dan ukuran staf suatu badan;

- b. Tingkat pengawasan hirarkhis terhadap keputusan-keputusan sub unit dan proses-proses dalam badan pelaksana;
- c. Sumber-sumber politik suatu organisasi (misalnya dukungan di antara anggota legislatif dan eksekutif);
- d. Vitalitas suatu organisasi;
- e. Tingkat komunikasi “terbuka”, yaitu jaringan kerja komunikasi horizontal maupun vertikal secara bebas serta tingkat kebebasan yang secara relatif tinggi dalam komunikasi dengan individu-individu di luar organisasi;
- f. Kaitan formal dan informal suatu badan dengan badan pembuat keputusan atau pelaksana keputusan.

Bila sumberdaya cukup untuk melaksanakan suatu kebijakan dan para implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, implementasi masih gagal apabila struktur birokrasi yang ada menghalangi koordinasi yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan. Kebijakan yang kompleks membutuhkan kerjasama banyak orang, serta pemborosan sumberdaya akan mempengaruhi hasil implementasi. Perubahan yang dilakukan tentunya akan mempengaruhi individu dan secara umum akan mempengaruhi sistem dalam birokrasi.

KESIMPULAN

Implementasi Peraturan Kepala BKN No 6 Tahun 2016 di Kabupaten Kediri telah berjalan cukup baik meskipun terdapat hal-hal yang menjadi faktor penghambat dan pendukung. Adapun faktor yang mendukung diantaranya pola koordinasi dan komunikasi yang ditinjau dari dimensi konsistensi serta Sumberdaya manusia dan sumberdaya peralatan. Sementara itu hal yang menjadi penghambat diantaranya adalah Disposisi Tupoksi ditinjau dari pengangkatan birokrasi serta Struktur Birokrasi ditinjau dari Fragmentasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP).

REFERENSI

- Adam, M., Salomo, R. V., & Riady, Y. (2021). Implementasi Kebijakan Pengendalian Penduduk Pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 109–116.
- Akib, H. (2012). Implementasi kebijakan: Apa, mengapa dan bagaimana. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 1–11.
- Andriani, M. (2019). Pengarusutamaan Gender dalam Implementasi Program KB di Kota

- Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 18(2), 167–178.
- EDWARD III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Febriana, R. B. (2017). Evaluasi Dampak Ekonomi Pelaksanaan Program Pengembangan Agribisnis Perdesaan (PUAP) di Gapoktan Karya Tani, Desa Bendosewu, Kecamatan Talun, Kabupaten Blitar. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 5(3), 1–15.
- Hsb, A. M. (2019). *Pelaksanaan Kewenangan Atribusi Pemerintahan Daerah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Kadji, Y. (2015). Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi dalam Fakta Realitas. In *UNG Press Gorontalo*.
- 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, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (38th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, E. A. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia* (Issue 1). 2012.
- Ramadhan, M. H., & Idami, Z. (2020). Pengendalian Laju Pertumbuhan Penduduk Melalui Program Keluarga Berencana di Kota Banda Aceh. *Journal of Governance and Social Policy*, 1(1), 47–57.
- Suswandari, M., & Rahman, M. S. K. (2021). Baby Boom dalam Perspektif Demografis dan Sosiologis. *DIMENSIA: Jurnal Kajian Sosiologi*, 10(1), 76–87.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Wahab, S. A. (2021). *Analisis kebijakan: dari formulasi ke penyusunan model-model implementasi kebijakan publik*. Bumi Aksara.
- Widodo, S. (2018). Implementasi Pelayanan Pengunjung di Lembaga Pemasyarakatan Kelas LIB Kota Blitar. *Mediasosian*, Vol. 2(1), hal. 57-61.
- Zuhro, R. S. (2018). Demokrasi, otonomi daerah dan pemerintahan indonesia. *Interaktif: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(1), 1–41.