

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Penjenjangan Kinerja Di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Agam

Sukma Tri Wahyuni^{1b}, Hasbullah Malau¹

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
sukmatriwahyuni@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the supporting and inhibiting factors for the implementation of cascading in BAPPEDA of Agam Regency based on PermenPANRB Number 89 of 2021 to better align organizational performance from level to units to individuals. Descriptive qualitative methodology and purposive sampling were used to identify research respondents for this study. The results of the study explain the supporting factors for the implementation of cascading in BAPPEDA Agam are: effective budget allocation, recruiting contract workers, and socialization of cascading has been carried out. Then, the inhibiting factors for the implementation of cascading at BAPPEDA Agam are: a lack of human resources, the absence of regional legal products regarding performance gaps, and the inaccuracy of the planning stages.

Keyword : Implementation, Cascading, Government Agencies.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apa saja faktor pendukung serta penghambat dari implementasi penjenjangan kinerja di BAPPEDA Kabupaten Agam berdasarkan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021, yang bertujuan untuk menyelaraskan kinerja organisasi dari tingkat unit hingga individu, untuk menghindari kegiatan atau program yang tidak berdampak terhadap sasaran organisasi tersebut. Penelitian ini memakai metode kualitatif deskriptif dan purposive sampling sebagai cara menetapkan informan penelitiannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung implementasi penjenjangan kinerja di BAPPEDA Agam adalah: alokasi anggaran secara efektif, merekrut tenaga kerja Non-PNS, dan telah dilakukan sosialisasi penjenjangan kinerja. Kemudian, faktor penghambat implementasi penjenjangan kinerja di BAPPEDA Agam adalah: kekurangan sumberdaya manusia, belum adanya produk hukum daerah tentang penjenjangan kinerja, dan belum tepatnya proses tahapan penyusunan perencanaan.

Kata Kunci : Implementasi, Penjenjangan Kinerja, Instansi Pemerintah.

Pendahuluan

Untuk mempercepat pelaksanaan pembangunan nasional, pemerintah harus memprioritaskan pembentukan organisasi yang berorientasi pada hasil, yaitu organisasi yang fokus utamanya adalah mencapai tujuan organisasi dengan cara memaksimalkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia. Sumberdaya tersebut dapat berupa sumberdaya manusia sebagai penggerak dari program organisasi yang akan dilaksanakan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Hamali (2016:2) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan



berama. Selain itu juga terdapat sumberdaya non-manusia seperti materi, anggaran, teknologi, dll, yang keberadaannya juga sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sekalipun sebuah organisasi sudah memiliki tujuan, dan visi misi yang jelas. Tentunya tidak akan dapat berfungsi secara efektif tanpa adanya sumberdaya manusia atau aparatur yang menjalankannya dan juga tidak akan berjalan efektif tanpa sarana prasarana yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas organisasi tersebut. Karena hal itu, sumberdaya menjadi faktor yang paling penting bagi sebuah organisasi atau instansi pemerintah dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Untuk meyakinkan bahwa setiap aparatur atau pegawai dalam sebuah organisasi memiliki tugas dan fungsi serta peran yang terukur dan jelas agar berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka masing-masing individu harus dimanfaatkan secara efektif dan juga efisien. Kontribusi tersebut juga harus disesuaikan dengan tanggungjawab serta wewenang yang telah diberikan. Maka dari itu, untuk mendapatkan sumberdaya yang memiliki kontribusi yang jelas terhadap tujuan organisasi penting untuk dilakukan pemaparan dan penjabaran kinerja, baik itu kinerja organisasi, unit, maupun individu, yang salah satu caranya adalah dengan mengimplementasikan penjenjangan kinerja pada organisasi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan sebuah kebijakan yang mengatur mengenai kepegawaian dan juga aparatur negara. Kebijakan ini ditetapkan dan mulai berlaku sejak tanggal 31 Desember 2021, yang artinya sejak tanggal ditetapkannya tersebut, kebijakan ini seharusnya sudah mulai dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah.

Definisi Penjenjangan Kinerja menurut PermenPANRB No.89 Tahun 2021, pada pasal 1 ayat 1 merupakan sebuah proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi sampai ke unit organisasi, hingga individu pegawai dalam organisasi tersebut. Kemudian, di pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa Penjenjangan Kinerja merupakan sebuah pedoman yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk mendukung tercapainya kinerja organisasi yang baik. Selanjutnya, dalam PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021 juga dijelaskan mengenai indikator dari penjenjangan kinerja itu sendiri, yaitu: *Pertama*, menyelaraskan dan melakukan penilaian terhadap kinerja organisasi, unit hingga individu. *Kedua*, menetapkan program atau sasaran organisasi secara tepat agar program yang dijalankan lebih efektif. *Ketiga*, memanfaatkan sumberdaya secara efektif dan efisien. Dan, *Keempat*, penataan struktur organisasi yang baik.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam merupakan salah satu instansi yang berkewajiban menjalankan penjenjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud dalam PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021. Namun dalam prakteknya masih ditemui beberapa permasalahan, sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Bappeda Agam 2022, bahwasanya kendala yang ditemukan selama proses pelaksanaan program-program di BAPPEDA Agam pada tahun 2022 adalah: (a) belum optimalnya keselarasan antar dokumen perencanaan pembangunan daerah. (b) belum optimalnya integrasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pembangunan, serta sistem perencanaan penganggaran. (c) reformasi Birokrasi belum terlaksana secara maksimal. (d) terbatasnya pengkajian dan penelitian dalam mendukung penyusunan kebijakan daerah, dan; (d) terbatasnya sumberdaya manusia atau aparatur dalam pelaksanaan program.

Berdasarkan kendala yang terdapat dalam LAKIP BAPPEDA Agam tahun 2022 tersebut menunjukkan beberapa permasalahan sehingga program-program menjadi tidak terlaksana secara maksimal. Hal ini juga didukung dengan penjelasan yang disampaikan oleh Bapak Endrimelson, S.Sos., M.Si, sebagai kepala BAPPEDA Agam :

“...memang kendala utama belum maksimalnya pelaksanaan program-program di BAPPEDA Agam ini adalah karena kurangnya sumberdaya manusianya, sehingga ada beberapa program yang menjadi inefisien karena tidak dikerjakan oleh yang bukan ahlinya...”

Untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi di instansinya, BAPPEDA Agam sudah melakukan beberapa strategi, yaitu: (a) merekrut tenaga kerja non-pns untuk mengisi kekurangan pegawai di BAPPEDA Agam. Berdasarkan hasil temuan, jumlah pegawai di BAPPEDA Agam adalah sebanyak 33 orang, sedangkan formasi kebutuhan pegawai adalah sebanyak 89 orang. Artinya terdapat kekurangan 56 orang pegawai di BAPPEDA Agam. Untuk membantu mengisi kekurangan tersebut, BAPPEDA Agam merekrut 6 orang tenaga penunjang Non PNS berstatus Tenaga Kerja Tidak Tetap (PTT/Kontrak), yang membantu mengisi kekurangan SDM. Banyaknya kekurangan pegawai di BAPPEDA Agam juga disebabkan oleh belum selarasnya informasi yang diberikan, sebagaimana yang diucapkan oleh Ibu Ir. Yanti, M.Si selaku Sekretaris dari Bappeda Kabupaten Agam, beliau mengungkapkan bahwa:

“...faktor yang menyebabkan kurangnya kualifikasi pegawai disebabkan oleh Satuan Unit Kerja Daerah mengajukan formasi yang belum disesuaikan dengan kebutuhan sebenarnya dari instansi itu, tapi hanyalah dengan keinginan semata saja...”

(b) berpartisipasi melaksanakan sosialisasi penjenjangan kinerja yang dilaksanakan oleh Bupati Agam. (c) melakukan penyederhanaan struktur organisasi untuk menghindari jabatan yang dianggap tidak efektif di BAPPEDA Agam.

Sejak ditetapkannya PermenPAN RB No. 89 Tahun 2021 pada tanggal 31 Desember 2021 tersebut diharapkan mampu menjadi pedoman bagi instansi pemerintah, khususnya BAPPEDA Agam yang perannya sangat penting dalam membangun kesejahteraan masyarakat. Namun dalam prakteknya masih terdapat permasalahan yang terjadi dalam proses pelaksanaan program, yang mana hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi. Hal ini tentu menjadi masalah, karena penjenjangan kinerja yang digunakan untuk menyelaraskan kinerja organisasi akan sulit untuk diimplementasikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini ingin memfokuskan pada implementasi penjenjangan kinerja di BAPPEDA Agam untuk menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dari penjenjangan kinerja itu sendiri.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang membahas mengenai fenomena-fenomena atau situasi yang ada. Definisi penelitian kualitatif yang dipaparkan oleh Strauss dan Corbin dalam V. Wiratna Sujarweni (2014:6) merupakan penelitian yang kesimpulannya tidak dapat diraih dengan menggunakan metodologi (pengukuran) statistik atau kuantitatif lainnya.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Agam sebagai lokasi dari penelitian ini terletak di Jln. Jenderal Sudirman, Padang Baru, Lubuk Basung, Kabupaten Agam. Wawancara, observasi, dan dokumentasi, merupakan teknik yang digunakan dalam proses mengumpulkan data. Kemudian, triangulasi sumber digunakan sebagai alat untuk menguji validitas data. Selanjutnya, penyajian data dan reduksi data serta pengambilan kesimpulan adalah teknik yang digunakan dalam menganalisis data.

Hasil Dan Pembahasan

1. Faktor Pendukung Implementasi Penjenjangan Kinerja di BAPPEDA Agam

Terdapat beberapa faktor pendukung dalam implementasi penjenjangan kinerja di BAPPEDA Agam, yaitu :



1.1 Pengalokasian Anggaran Secara Efektif

Sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Bappeda Agama 2022 Dalam Tahun Anggaran 2022 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada BAPPEDA Kabupaten Agama dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Agama Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 5,543,409,841,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 5.247.409.375, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2022 serapan anggaran sebesar 94,66 %. Yang artinya pengalokasian anggaran sebanyak 94,66 % di BAPPEDA Agama sudah baik sesuai dengan pengkategorian capaian kinerja di Pemerintah Kabupaten Agama sebagai berikut:

Tabel 1. Pengkategorian Capaian Kinerja Kabupaten Agama

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Baik	$120 \geq X > 100$
2	Baik	$X = 100$
3	Cukup	$80 < X < 100$
4	Kurang	$50 \leq X \leq 80$
5	Sangat Kurang	$X < 50$

Sumber: LAKIP BAPPEDA Agama 2022

Berdasarkan hal tersebut, dapat menjadi faktor pendukung pelaksanaan penjenjangan kinerja di BAPPEDA Agama karena anggaran merupakan bentuk sumberdaya Non-Manusia yang harus diperhatikan, apabila anggaran suatu instansi telah dialokasikan secara efektif dan efisien, hal ini akan mampu meningkatkan kinerja organisasi yang menjadi tujuan utama dari penjenjangan kinerja.

1.2 Merekrut Pegawai Non-PNS Untuk Membantu Kekurangan SDM

Seperti yang telah dipaparkan pada pendahuluan, bahwasanya di BAPPEDA Agama terdapat kekurangan pegawai sebanyak 56 orang. Dalam hal ini untuk membantu pelaksanaan program dan menutupi kekurangan SDM tersebut, BAPPEDA Agama merekrut tenaga kerja Non-PNS sebanyak 6 orang. Berdasarkan hasil temuan, menjelaskan bahwasanya dalam merekrut tenaga kerja Non-PNS tentunya juga melalui beberapa seleksi yang ditetapkan oleh BAPPEDA Agama, seperti melakukan pemeriksaan dokumen, dan wawancara. Yang artinya sebanyak 6 orang tenaga kerja Non-PNS di BAPPEDA Agama telah memenuhi standar yang ditetapkan untuk dipekerjakan. Walaupun masih terdapat banyak kekurangan formasi pegawai di BAPPEDA Agama, namun hal tersebut sudah dianggap cukup untuk membantu kekurangan SDM.

1.3 Telah Dilakukan Sosialisasi Penjenjangan Kinerja di Kabupaten Agama

BAPPEDA Agama telah ikut berpartisipasi dalam sosialisasi mengenai Penjenjangan Kinerja yang diadakan oleh Pemerintah Kabupaten Agama yang dilakukan selama tiga hari pada tanggal 16-18 Januari 2023. Dalam sosialisasi tersebut dijelaskan mengenai maksud dan tujuan, indikator dan tata cara pelaksanaan kinerja sebagaimana yang terdapat dalam PermenPANRB No.89 Tahun 2021. Hal ini menjadi salah satu faktor pendukung dari pelaksanaan penjenjangan kinerja di BAPPEDA Agama. Meskipun untuk produk hukum daerah yang mengatur mengenai penjenjangan kinerja secara khusus tersebut masih dalam tahap proses penyusunan. Namun

dengan diadakannya sosialisasi tersebut dapat membantu pemerintah daerah Kabupaten Agam yang termasuk juga BAPPEDA Agam dalam melaksanakan penjenjangan kinerja seperti yang termuat dalam PermenPANRB No.89 Tahun 2021.

2. Faktor Penghambat Implementasi Penjenjangan Kinerja di BAPPEDA Agam

Dalam pelaksanaan penjenjangan kinerja di BAPPEDA Kabupaten Agam terdapat beberapa faktor penghambat, yaitu :

2.1 Sumberdaya Manusia atau Aparatur Belum Memadai

Seperti yang diungkapkan oleh Webster dalam (Langkai, 2020:43) Bahwasanya keberhasilan suatu kebijakan juga ditentukan oleh sumberdaya yang tersedia.

Tabel 2 Data Pegawai BAPPEDA Agam Berdasarkan Kualifikasi Jabatan

No	Jabatan	Formasi		Pegawai yang ada		Jenis Kelamin	
		Jml	Kualifikasi	Jml	Kualifikasi	Lk	Pr
1	2	3	4	5	6	7	8
A. Jabatan Struktural							
1.	Kepala Badan	1	S1	1	S2	1	-
2.	Sekretaris	1	S1	1	S2	1	-
3.	Kabid Perencanaan dan Evaluasi Program	1	S1	1	S2	-	1
4.	Kabid Ekonomi, Prasarana Wilayah, Tata Ruang dan Lingkungan Hidup	1	S1	1	S2	-	1
5.	Kabid Sosial	1	S1	1	S2	1	-
6.	Kabid Pemerintahan, Penelitian dan Pengembangan	1	S1	1	S2	-	1
7.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1	S1	1	S1	-	1
8.	Kasubag Perencanaan dan Pelaporan	1	S1	1	S1	-	1
9.	Kasubag Keuangan	1	S1	1	D3	-	1
10.	Kasubbid Perencanaan Program	1	S1	1	S1	-	1
11.	Kasubbid Monitoring dan Evaluasi Program	1	S1	1	S1	-	1
12.	Kasubbid Data Perencanaan	1	S1	1	S2	1	-
13.	Kasubbid Ekonomi	1	S1	1	S1	-	1
14.	Kasubbid Tata Ruang dan Lingkungan Hidup	1	S1	1	S1	-	1
15.	Kasubbid Prasarana Wilayah	1	S1	1	S2	1	-
16.	Kasubbid Sumber Daya Manusia	1	S1	1	S2	-	1
17.	Kasubbid Kesejahteraan dan Pemberdayaan	1	S1	1	S1	-	1
18.	Kasubbid Perlindungan dan Ketertiban	1	S1	1	S1	-	1
19.	Kasubbid Pemerintahan	1	S1	1	S1	1	-
20.	Kasubbid Penelitian	1	S1	1	S1	-	1
21.	Kasubbid Pengembangan	1	S1	1	S2	-	1
B. Fungsional Tertentu							
1.	Fungsional Perencana	10	S1	-	-	-	-
2.	Fungsional Pranata Komputer	2	S1	-	-	-	-
C. Pelaksana							
1.	Analisis Tata Usaha	1	S1	-	-	-	-
2.	Analisis Sumber Daya manusia Aparatur	1	S1	1	S1	1	-
3.	Penata Kearsipan	2	-	-	-	-	-
4.	Pengelola Barang Milik Daerah	1	D3	1	D3	1	-
5.	Petugas Keamanan	2	SMA	-	-	-	-
6.	Pegadminstrasi Umum	1	SMA/D3	-	-	-	-
7.	Pegadminstrasi Kepegawaian	1	SMA/D3	-	-	-	-
8.	Pengemudi	2	SMA/SMK	-	-	-	-

9.	Pramu Kebersihan	2	SMA/SM K	1	SMA	1	-
10.	Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1	S1	-	-	-	-
11.	Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran	1	S1	-	-	-	-
12.	Pengelola Program dan Kegiatan	1	S1	-	-	-	-
13.	Pengelola Data	1	S1	-	-	-	-
14.	Bendahara	1	D3	1	S1	-	1
15.	Verifikator Keuangan	1	D3	-	-	-	-
16.	Pengadministrasi Keuangan	1	D3	-	-	-	-
17.	Analisis Pembangunan	1	S1	-	-	-	-
18.	Pengelola Database	1	S1	-	-	-	-
19.	Analisis Pengelola Sarana Program	1	S1	-	-	-	-
20.	Pengolah Program dan Laporan	7	S1	-	-	-	-
21.	Analisis Perencanaan	5	S1	1	S1	1	-
22.	Analisis Perencanaan Anggaran	1	S1	-	-	-	-
23.	Pengelola Program dan Kegiatan	1	S1	-	-	-	-
24.	Pengelola Bahan Perencanaan dan Laporan	1	S1	-	-	-	-
25.	Analisis Sosial Budaya	1	S1	-	-	-	-
26.	Analisis Kesejahteraan Masyarakat	1	S1	-	-	-	-
27.	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	1	S1	-	-	-	-
28.	Analisis Perlindungan dan Ketertiban	1	S1	-	-	-	-
29.	Analisis Pemerintah Daerah	1	S1	-	-	-	-
30.	Analisis Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah	1	S1	-	-	-	-
31.	Pengelola Laporan Penyelenggaraan Daerah	1	S1	-	-	-	-
32.	Analisis Peneliti	1	S1	-	-	-	-
33.	Pengelola Laporan Peneliti	1	S1	-	-	-	-
34.	Analisis Pengembangan Potensi Daerah	1	S1	-	-	-	-
35.	Pengelola Laporan pengembangan Potensi Daerah	1	S1	-	-	-	-
36.	Analisis Perekonomian	1	S1	1	S2	-	1
37.	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	1	S1	-	-	-	-
38.	Analisis Peta Wilayah	1	S1	-	-	-	-
39.	Analisis Pengembangan Infrastruktur	1	S1	-	-	-	-
40.	Analisis Pengembangan Wilayah	1	S1	-	-	-	-
41.	Analisis Tata Ruang	1	S1	-	-	-	-
42.	Analisis Lingkungan Hidup	1	S1	-	-	-	-
43.	CPNS			6	S1	2	4
	Jumlah	89		33		12	21
44.	Non PNS (PTT/Kontrak)			6	S1/SMA	5	1

Sumber: LAKIP Bappeda Kabupaten Agam Tahun 2022

Data formasi seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa masih adanya kekurangan pegawai sebanyak 56 orang atau (62,92% dari formasi yang dibutuhkan), sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Bappeda Agam 2022. Dalam LAKIP tersebut, data formasi untuk jumlah tenaga kerja ternyata dibutuhkan sebanyak 89 orang, namun yang terisi hanya 33 orang atau sebanyak (37,08%). Di antara 33 orang tersebut, berdasarkan perbandingan jenis kelamin pegawai, ternyata didominasi oleh perempuan, karena hanya terdapat 12 orang pegawai laki-laki, sedangkan pegawai perempuan ialah sebanyak 21 orang atau (36,7% pegawai laki-laki dan 63,3% pegawai perempuan). Yang artinya, Bappeda Agam hanya memiliki 39 orang tenaga kerja, yang kemudian ditambah dengan adanya 6 orang tenaga penunjang Non PNS berstatus Tenaga Kerja Tidak Tetap (PTT/Kontrak), yang membantu mengisi kekurangan SDM.

Selain itu, masih terdapat banyaknya jabatan di BAPPEDA Agam diisi oleh pegawai atau aparatur yang belum memenuhi kualifikasi, baik itu dari segi riwayat pendidikan, diklat yang



diikuti, dll. Hal ini akan menimbulkan dampak negatif dalam pelaksanaan penjenjangan kinerja, dikarenakan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien merupakan salah satu indikator dalam penjenjangan kinerja, kemudian apabila indikator tersebut belum dimanfaatkan secara maksimal, tujuan dari penjenjangan kinerja untuk menyelaraskan kinerja organisasi agar menghasilkan kinerja organisasi yang baik akan sulit untuk dicapai.

2.2 Belum Adanya Produk Hukum Atau Peraturan Daerah Tentang Penjenjangan Kinerja

Penjenjangan kinerja sebagaimana yang tertuang dalam PermenPANRB No. 89 Tahun 2021 merupakan suatu kebijakan yang bersifat baru sehingga belum adanya produk hukum terkhusus mengatur mengenai penjenjangan kinerja di Daerah Kabupaten Agam. Sehingga pelaksanaan dari PermenPAN itu sendiri masih dalam proses penyesuaian. Hal ini juga dapat mempengaruhi pelaksanaan penjenjangan kinerja, dikarenakan BAPPEDA Agam masih menggunakan kebijakan lama yang belum diperbarui sesuai dengan isi PermenPANRB No. 89 Tahun 2021. Contohnya seperti dalam penataan struktur organisasi yang masih menggunakan Perda Kabupaten Agam Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan. Hal ini juga menjadi penyebab belum maksimalnya pelaksanaan reformasi birokrasi di Bappeda Agam.

2.3 Belum Tepatnya Proses Tahapan Penyusunan Perencanaan

Indikator sasaran ini tidak dapat di capai sesuai target karena penetapan RKPD-P mengalami keterlambatan hal ini disebabkan oleh jadwal perhitungan dan pembahasan pagu OPD yang panjang hingga waktu inputpun mengalami keterlambatan hingga berpengaruh pada ketepatan penetapan RKPD-P. Dalam hal ini diharapkan BAPPEDA Agam melakukan tahapan perencanaan penganggaran tepat waktu secara efektif dan efisien, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dikarenakan RKPD-P merupakan dokumen yang memuat rencana pembangunan, apabila hal ini mengalami kendala, tentunya akan berdampak pada pelaksanaan program dan juga kinerja organisasi yang merupakan tujuan dari penjenjangan kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada BAPPEDA Kabupaten Agam tentang implementasi penjenjangan kinerja, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaannya masih belum maksimal. Karena masih ditemui permasalahan yang dapat menghambat pelaksanaan penjenjangan kinerja sebagaimana yang terdapat dalam PermenPANRB No.89 Tahun 2021, seperti kurangnya tenaga kerja, belum direalisasikannya peraturan daerah yang mengatur mengenai penjenjangan kinerja, dan juga belum tepatnya proses tahapan penyusunan perencanaan. Namun selain faktor penghambat tersebut, juga ditemui faktor pendukungnya, yaitu: alokasi anggaran telah dilakukan secara efektif, merekrut tenaga kerja Non-PNS untuk mendukung kekurangan pegawai di BAPPEDA Agam, dan telah dilakukan sosialisasi penjenjangan kinerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Agam.



Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin. 2015. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Arifin Tahir, 2014, *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Langkai, Jeane Elisabeth. 2020. *Kebijakan Publik, Digital Book*. Malang: Seribu Bintang
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 BAPPEDA Agam
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tachjan. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI.