

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Titik tolak permasalahan birokrasi pemerintahan tidak dapat dipungkiri ketika pemerintah mengartikan birokrasi sebagai sarana untuk mengatur dan mengurus masyarakat yang dilakukan dengan pembuatan aturan dan sistem pelayanan sepihak yang kemudian disebut prosedur pelayanan. Pada hakikatnya birokrasi dapat dikatakan baik ketika memiliki kinerja yang baik. Dewasa ini birokrasi dituntut untuk menjalankan kinerja dengan baik melalui kegiatan pemenuhan kepentingan publik dengan lebih produktif, pelayanan yang berkualitas, responsif, responsibel, dan akuntabel (Agus Dwiyanto et.al, 2006). Kelima faktor ini sebenarnya bisa dilakukan dengan efektif apabila didukung juga oleh faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor eksternal yaitu kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi dan kedisiplinan terhadap kebijakan yang diterapkan, adapun faktor internal yaitu sumber daya manusia (selanjutnya disebut SDM) aparatur yang menjalankan (Riyadi, 2008)

Dalam sebuah organisasi salah satu faktor terpenting yaitu SDM karena menjadi faktor strategis dalam kegiatan organisasi karena yang menjalankan. Sumber daya manusia berperan mengarahkan seluruh sumber daya serta keahlian internal organisasi guna berperan pada kepentingan masyarakat yang merupakan kunci utama. SDM juga memiliki peranan penting dalam menambah tolak ukur keberhasilan organisasi (Widhyharto, 2004)

Upaya membentuk penyelenggara negara yang berintegritas tinggi tentunya diperlukan hukum yang mengatur tata kelola pemerintah salah satunya tentang kepegawaian. Dibuatnya hukum kepegawaian diharapkan dapat memberikan kelancaran hubungan antar penguasa di pemerintahan dengan rakyat yang dipimpinnya dimana disini Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu faktor untuk mewujudkan tujuan nasional yang menjadi cita-cita bangsa dalam bentuk mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintah. Terdapat tiga unsur penyelenggaraan pemerintah yang perlu diperhatikan yaitu penataan kelembagaan pemerintah, sistem, dan penataan manajemen sumber daya pegawai. Dalam penelitian ini ketiga unsur tersebut mengalami ketidaksesuaian yaitu dalam unsur penataan manajemen sumber daya pegawai belum dilakukan secara optimal yang menjadi dasar permasalahan pada penelitian ini (Thoha, 2017).

Aparatur Sipil Negara yaitu kesatuan pejabat negara yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan di amanahi tugas untuk kepentingan negara. ASN memiliki tugas sebagai perencana pelaksanaan pemerintah umum berdasarkan pelaksanaan kebijakan publik. Dasar hukum tentang ASN yaitu Undang-Undang Nomor 5 Republik Indonesia Tahun 2014 tentang ASN yang telah mengalami beberapa perubahan. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Republik Indonesia Tahun 2014 dijelaskan bahwa ASN harus jujur, profesional, dan berintegritas dalam menjalankan tugas dan misinya.

Adapun berkenaan Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dimana sudah menandatangani kontrak pekerjaan dimana selanjutnya direkrut oleh pejabat pembina pegawai negeri sipil serta disertai tugas di bidang pemerintahan atau dibebankan tugas pemerintahan lainnya yang selanjutnya digaji

menurut Undang-Undang yang berlaku (Engkus, 2017). Pemanfaatan pegawai akan membantu ASN untuk lebih mampu melaksanakan pekerjaan pemerintahan dan pembangunan, termasuk membuat program dan kebijakan serta merealisasikannya. ASN lebih banyak digunakan untuk melaksanakan pembangunan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, dan tugas pokok serta fungsinya adalah mampu mengoptimalkan pelayanan kepada warga.

Sebuah organisasi dalam birokrasi memiliki sumber daya manusia yang disebut Aparatur Sipil Negara yang memegang peranan penting menjalankan organisasi. Namun tentunya setiap birokrasi memiliki permasalahan dalam sumber daya manusia yang dimiliki sehingga perlu adanya manajemen sumber daya yang mengaturnya. Permasalahan yang biasa terjadi pada SDM di sebuah birokrasi dipengaruhi oleh besarnya ASN yang mengalami kenaikan pertumbuhan dari tahun ke tahun. Masalah yang terjadi biasanya rendahnya kualitas SDM, kesalahan penempatan pegawai, ketidakjelasan pengembangan karier ke depan, dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki dengan pegawai yang diemban sehingga diperlukan manajemen sistem daya manusia (Selanjutnya disingkat MSDM) yang sesuai (Yuliani, 2004).

Penempatan kerja pada pegawai merupakan salah satu peran dari manajemen sumber daya manusia, hal ini sejalan dengan pandangan dari Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa MSDM dapat mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

1. Memastikan kapasitas, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menentukan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Memutuskan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Memperkirakan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memprediksi keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memantau dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memantau kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Menunaikan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Menata mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Membereskan pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Penempatan kerja harus sesuai untuk memperoleh

kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sehingga diadakan sistem merit dalam kebijakan MSDM.

Menurut Siswanto yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah suatu proses penugasan dan pekerjaan kepada pegawai yang lolos seleksi dilakukan secara berkesinambungan dengan otoritas dan tanggung jawab atas alokasi permintaan dan komponen sudah teridentifikasi dan berpotensi bertanggung jawab atas semua resiko yang ditetapkan (Siswanto, 2000). Dengan kata lain, jika suatu pekerjaan ditugaskan ke non-spesialis, maka organisasi akan hancur. Jadi, diharapkan setiap Pengangkatan ASN di suatu organisasi untuk memegang posisi struktural harus menyelesaikan dan lulus pelatihan kepemimpinan dan lulus pendidikan sesuai dengan kompetensi yang diidentifikasi untuk pegawai tersebut.

KemenPAN-RB telah mengumumkan peraturan baru tentang kapasitas pegawai melalui Permenpan No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Pegawai ASN. Hal ini dilakukan agar penilaian karyawan tidak lagi didasarkan pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka, melainkan pada preferensi pribadi mereka. Standar Kompetensi Kerja (SKJ) juga dapat dijadikan pedoman bagi pegawai setelah mendapat informasi tentang pegawai atau pegawai itu sendiri.

Kebijakan dan manajemen ASN dikenal dengan Sistem Merit, dan didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa memandang latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal, jenis kelamin, status perkawinan, dan usia. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 tentang Aparatur Sipil Negara

sistem merit adalah sistem manajemen kepegawaian yang sesuai dengan disiplin ilmu yang menekankan pada pertimbangan kompetensi dasar bagi calon yang diangkat, ditempatkan, dipromosikan, dan diberhentikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya kebijakan sistem merit sebagai manajemen ASN diharapkan penempatan pegawai dapat sesuai dengan kebutuhan setiap instansi, salah satunya di kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang, dimana telah menerapkan kebijakan sistem merit dalam penempatan pegawainya.

Adapun berdasarkan pencapaian kinerja pada Renstra Kecamatan Jatinangor periode 2018-2023, dinyatakan kinerja Kecamatan Jatinangor masih perlu ditingkatkan. Dampak capaian kinerja tersebut masih terdapat gap atau masalah inti yang menyisakan beberapa permasalahan. Adapun penyebab dari permasalahan utama tersebut yang menjadi dasar perbaikan permasalahan teridentifikasi seperti berikut.

Tabel 1. 1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi

No.	Aspek	Permasalahan
1.	Permasalahan Pemerintahan Umum	1. Masih adanya permasalahan pemerintahan umum yang perlu diselesaikan di Kecamatan Jatinangor; 2. Masih kurangnya kompetensi SDM dalam masalah pengawasan. 3. Masih kurangnya pembinaan terhadap aparatur tentang tugas pokok dan fungsinya.

2.	Permasalahan Pemberdayaan Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya SDM dalam mengatasi masalah bidang sosial 2. Bahan penyelesaian masalah tidak benar 3. Masih kurangnya pemahaman masyarakat tentang penyakit sosial; 4. Masih kurangnya Sarana dan prasarana terutama IT yang mendukung penanganan masalah sosial.
3.	Permasalahan Pelayanan Publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber Daya Manusia (SDM) untuk petugas pelayanan di kecamatan masih perlu perbaikan sehingga bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik lagi; 2. Masih kurangnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya pengurusan administrasi kependudukan. 3. Pengelolaan SDM masih belum maksimal dan kurang pemahaman.

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kecamatan Jatinangor Tahun

2022

Berlandaskan pemaparan pada tabel tersebut dapat teridentifikasi bahwasannya permasalahan-permasalahan yang ada kebanyakan berasal dari Sumber Daya Manusianya, dimana perihal tersebut bisa disebabkan dari ketidak tepatan pemerintah Kecamatan Jatinangor dalam menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

sehingga menimbulkan permasalahan tersebut. Berikut dibawah ini merupakan data ASN yang ada di kantor Kecamatan Jatinangor:

Tabel 1. 2 Data ASN Di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang

NO	NAMA / NIP	PEGAWAI	PANGKAT/ GOL	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Drs. Herry Dewantara NIP.196705071994031010	Camat	Pembina Tk.I, IV/b	S1
2	Endang Rohmayudi, S.Pd NIP. 197104252008011003	Sekretaris Kecamatan	Penata Tk. I, III/d	S1
3	Teti Kisnawati, SE NIP.196810211999011001	Kasi Pemberdayaan dan Pembangunan Masyarakat	Penata Tk.I III/d	S1
4	Heri Dahyar, S.Kom NIP. 196604011994031004	Kasi Pelayanan Publik	Penata Tk.I III/d	S1
5	Edih Mulyadi, BA NIP. 196412081989031006	Kasi Pemerintahan Desa	Penata Tk. I, III/d	Diploma
6	Muhammad Sidik, S.Sos NIP. 197011101997021001	Kasi Pemerintahan Umum dan Plt. Kasi Trantib	Penata Tk. I, III/d	S1
7	Diana Rahmawati, S.IP NIP. 197612212014122001	Kasubag Program dan Keuangan	Penata Muda Tk. I, III/b	S1
8	Ade Rahmat, S.E NIP.196801062007011017	Kasubag Umum, Kepegawaian	Penata Muda Tk.I, III/b	S1
9	Ati Mulyasari, S.Kom NIP. 196706241993022001	JFU	Penata Muda Tk.I, III/d	S1
10	Singgih Susiolowati NIP. 196702181992032006	JFU	Penata Muda Tk.I, III/b	SMA

11	Ellis Limarni Tampubolon NIP. 196704241991032009	JFU	Penata Muda Tk.I III/b	SMA
12	Ayi Sulastri NIP. 196608021993032001	JFU	Penata Muda Tk.I III/b	SMA
13	Dudi Mukti, S.Sos NIP. 198105302014101001	JFU	Penata Muda Tk.I, III/b	S1
14	Riska Amalia Syam, S.STP NIP. 199406182016092001	JFU	Penata Muda Tk.I III/b	D4
15	Christine Ray Indah Dachi, S.STP NIP. 199410212016092001	JFU	Penata Muda Tk.I III/b	D4
16	Awam Dawam NIP. 196703011993111002	JFU	Penata Muda III/a	SMA
17	Ade Budialatif NIP. 197401202007011005	JFU	Pengatur Tk. I II/d	SMA
18	Dadang Sobirin NIP. 19690418200701	JFU	Pengatur Tk. I II/d	SMA
19	Ruyani NIP.197007192009061002	JFU	Pengatur, II/d	SMA
20	Ade Hadian NIP. 19800427 2008011006	JFU	Pengatur Muda, II/a	SMP

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kecamatan Jatinangor Tahun

2022

Berdasarkan tabel diatas terdapat 20 ASN di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang dengan tingkat pendidikan yang berbeda. S1 sebanyak 9 orang, D4 sebanyak 2 orang, D3 sebanyak 1 orang, SLTA sebanyak 7 orang, dan yang terakhir tingkat SMP sebanyak 1 orang. Adapun berikut dibawah merupakan data ASN berdasarkan Kepangkatan/Golongan:

Tabel 1. 3 Data ASN Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang Berdasarkan
Kepangkatan/Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Golongan IV	1	5%
2.	Golongan III	15	75%
3.	Golongan II	3	15%
4.	Golongan I	1	5%
	JUMLAH	20	100

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kecamatan Jatinangor Tahun

2022

Selaras dengan tabel tersebut, masih banyak ASN yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan para pegawai. Contohnya pada pegawai Kasi Tata Pemerintahan diduduki oleh pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan sarjana pendidikan. Lalu masih banyak staff pegawai yang diduduki oleh pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Diploma dan SLTA, akan tetapi disiplin ilmu/keahlian tidak sesuai dengan pegawai maupun bidang tugas dimana mereka bekerja saat ini bahkan masih ada pegawai yang kurang menguasai teknologi sehingga mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan pelayanan yang kini lebih banyak dilakukan secara online. Fenomena lain di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang yaitu saat peneliti melakukan observasi dan wawancara masih ada kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi dan adanya mutasi dari instansi lain namun pegawai yang dimutasi tidak juga

sesuai juga dengan kebutuhan pegawai di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwasannya masih kurang efektifnya penerapan kebijakan sistem merit dalam penempatan pegawai ASN di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang, karena untuk penempatan pegawai di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang masih dilaksanakan dengan mengikuti pedoman keputusan yang diberikan dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sumedang melalui permintaan pegawai dari Kantor Kecamatan Jatinangor sebelumnya untuk menempati posisi yang sedang kosong. Tetapi pegawai yang diberikan oleh BKD Kabupaten Sumedang ini terkadang belum sesuai dengan kriteria kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi posisi yang kosong di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang tersebut sehingga menyebabkan pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang kurang tepat. Karena hal itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian apakah kebijakan sistem merit yang diterapkan untuk penempatan pegawai di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang sudah efektif dilakukan.

Urgensi penelitian ini untuk mengetahui peranan penting sistem merit dalam MSDM pegawai ASN di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang yang masih mengalami banyak kendala dan dinilai belum efektif diterapkan sehingga pelayanan yang diberikan kurang optimal, adanya penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam terkait penempatan pegawai melalui sistem merit sehingga kekurangan yang terjadi dapat dievaluasi sehingga menjadi lebih baik lagi.

Adapun judul yang peneliti ambil yaitu **“Efektivitas Kebijakan Sistem Merit Dalam Penempatan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian diatas, peneliti merumuskan hal hal yang diduga menjadi identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kebijakan sistem merit masih belum tepat pelaksanaannya sehingga manajemen ASN di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang belum efektif.
2. Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang masih mengalami beberapa permasalahan terkait kapasitas sumber daya manusia yang perlu dilakukan evaluasi kedepannya.
3. Sasaran pelaksanaan sistem merit belum tercapai karena kekurangan serta permasalahan yang dijumpai ASN di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang dalam mengerjakan tugas dan fungsinya yang menyebabkan produktivitas jadi terganggu

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian dalam latar belakang permasalahan yang ada, maka peneliti membuat rumusan masalah seperti dibawah ini:

1. Bagaimana ketepatan kebijakan sistem merit sebagai pengatur manajemen ASN di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang?

2. Bagaimana ketepatan pelaksanaan penempatan pegawai melalui sistem merit di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana ketepatan target sistem merit dalam mencapai sasaran yang dituju di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang?
4. Bagaimana ketepatan lingkungan pada pelaksanaan kebijakan sistem merit dalam penempatan jabatan di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang?
5. Bagaimanan ketepatan proses pada pelaksanaan kebijakan sistem merit dalam penempatan jabatan di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah dijelaskan dibawah ini:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana ketepatan kebijakan sistem merit efektif diterapkan.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana ketepatan pelaksanaan manajemen ASN dalam penempatan Pegawai di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana ketepatan target sasaran dapat dituju melalui kebijakan sistem merit dalam penempatan Pegawai di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana ketepatan lingkungan dari pelaksanaan kebijakan sistem merit dalam penempatan jabatan di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.

5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana ketepatan proses pada pelaksanaan kebijakan sistem merit dalam penempatan jabatan di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa banyak manfaat teoritis yang dapat diambil dalam penelitian ini, salah satunya yaitu dapat mengembangkan Ilmu Administrasi Publik dalam kajian penempatan pegawai melalui kebijakan sistem merit.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan kepada seluruh mahasiswa khususnya mahasiswa Administrasi Publik.

- b. Bagi Kecamatan Jatinangor

Penelitian ini diharap dapat memberi masukan dan bahan evaluasi dalam penerapan pegawai melalui kebijakan sistem merit.

- c. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberi pengetahuan mengenai bagaimana sistem merit mengatur penempatan pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

ASN didefinisikan sebagai profesi bagi pegawai negeri dan pegawai pemerintah melalui kontrak kerja di instansi pemerintah dan diberi tugas melalui pegawai pemerintah atau diberi tugas negara serta menerima gaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menurut Undang-Undang No. Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berlandaskan pada isi dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 tahun 2014, yaitu “Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit”. Pengertian sistem merit asal katanya dari kata merit atau manfaat atau meritokrasi yang hakikatnya mengacu pada bentuk sistem politik untuk mempersembahkan penghargaan pada orang-orang dengan memiliki prestasi atau keterampilan yang bisa digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan jabatan pada posisi tertentu. Sistem merit digunakan sebagai salah satu dasar kinerja yang berbasis kompetensi pegawai. Setiap aparatur mempunyai harapan serta kemungkinan yang sangat besar untuk berprestasi.

Menurut Siswanto yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah: “suatu proses penugasan dan pekerjaan kepada pegawai yang lolos seleksi dilakukan secara berkesinambungan dengan otoritas dan tanggung jawab atas alokasi permintaan dan komponen sudah teridentifikasi dan berpotensi bertanggung jawab atas semua resiko yang ditetapkan (Siswanto, 2000)

Efektivitas kebijakan sistem merit dalam penempatan pegawai berkaitan dengan sejauhmana Kecamatan Jatinangor melakukan penempatan pegawai sebagai instrumen

manajemen ASN searah dengan kebijakan sistem merit yang ada. Dalam mengukur efektivitas kebijakan sistem merit ini peneliti menggunakan teori efektivitas kebijakan menurut Nugroho yang mengemukakan terdapat lima “Tepat” yang perlu dipenuhi agar kebijakan efektif dilaksanakan (Nugroho, 2018)

Berdasarkan Riant Nugroho terdapat lima dimensi yang harus diketahui, yaitu:

1. Tepat Kebijakan

Efektivitas berasal dari kata “efektif”, dimana “efektivitas” mengacu pada kemampuan suatu pekerjaan untuk menciptakan satu unit keluaran (output). Jika suatu tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka dianggap efektif. Dari beberapa kriteria tersebut di atas terlihat jelas bahwa pada hakekatnya pelaksanaan program juga merupakan proses pembelajaran bagi pelaksana itu sendiri. Selain itu, proses pelaksanaan rencana pemerintah harus membantu masyarakat menjadi lebih mampu dan dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat.

2. Tepat pelaksanaan

Pemerintah bukanlah satu-satunya aktor yang menjalankan kebijakan tersebut. Pemerintah, pengadilan, dan tribunal adalah tiga lembaga yang dapat berperan sebagai eksekutor. Kerjasama antara sektor publik dan swasta atau penerapan program privatisasi. Pemerintah harus memegang monopoli dalam pembuatan kebijakan. Pemerintah dan masyarakat harus berkolaborasi untuk membuat kebijakan yang mendukung pemberdayaan masyarakat. Suatu kebijakan

yang berupaya mendorong pengorganisasian kegiatan masyarakat yang lebih baik.

3. Tepat Target

Perihal akurasi di sini berkaitan dengan tiga hal. Pertama, intervensi sasaran sesuai dengan yang direncanakan, tidak tumpang tindih dengan intervensi lain, dan tidak bertentangan dengan intervensi kebijakan lainnya. Kedua, target siap mengintervensi atau tidak, siap disini bukan cuman pada artian alami, tetapi kondisi target yang ada dalam permasalahan mendukung atau tidaknya dengan situasi yang ada. Ketiga, intervensi implementasi kebijakan baru atau pemutakhiran implementasi kebijakan sebelumnya, tidak sedikit kebijakan baru pada pokoknya mengulangi yang terdahulunya lewat hasil serupa hingga tidak efektifnya kebijakan tersebut.

4. Tepat Lingkungan

Dua lingkungan yang paling penting adalah lingkungan internal kebijakan dan lingkungan luar kebijakan. Kebijakan lingkungan, lebih khusus bagaimana organisasi yang membuat kebijakan berinteraksi dengan mereka yang melaksanakannya. Kemudian, 20 lingkungan eksternal kebijakan yang terdiri dari opini publik yaitu persepsi publik terhadap kebijakan dan implementasi kebijakan; Institusi interpretatif berkaitan dengan interpretasi institusi-institusi strategis dalam masyarakat, seperti media massa, kelompok penekan kelompok, dan kelompok kepentingan, dalam menginterpretasikan kebijakan dan implementasi kebijakan; dan individu, yaitu individu tertentu yang mampu

memainkan peran kunci dalam menafsirkan kebijakan dan mengimplementasikan kebijakan.

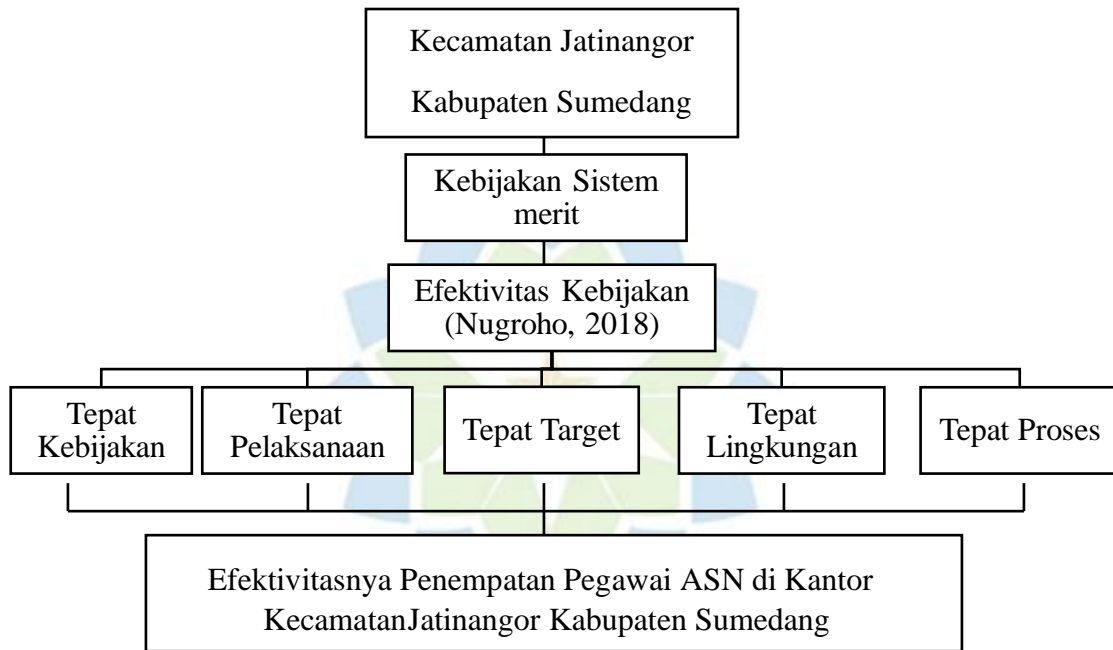
5. Tepat Proses

Kebijakan publik seringkali diwujudkan melalui tiga prosedur, yaitu:

- a. Adopsi kebijakan. Sebaliknya, publik mempersepsikan kebijakan dalam hal ini sebagai “aturan main” yang esensial untuk masa depan. Pemerintah, di sisi lain, memandang kebijakan sebagai tanggung jawab yang diamanatkan.
- b. Pembuatan kebijakan. Di sisi lain, dalam hal ini, masyarakat menerima kebijakan tersebut sebagai “aturan main” yang diperlukan untuk masa depan. Pemerintah, di sisi lain, mengakui kebijakan sebagai kewajiban yang dipegang.
- c. Siap secara strategis. Dalam hal ini masyarakat siap untuk mengimplementasikan kebijakan atau mengambil bagian di dalamnya, sedangkan birokrat pelaksana siap untuk melaksanakan sendiri kebijakan tersebut.

Berdasarkan kepada apa yang telah dipaparkan, maka bisa dibuat gambaran mengenai kerangka pemikiran seperti berikut:

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



G. Proposisi

Melalui gambaran yang sesuai dengan kerangka pemikiran diatas, suatu kebijakan sistem merit dalam penempatan pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang dapat dikatakan efektif apabila sudah sesuai dengan teori efektivitas kebijakan menurut (Nugroho, 2018), yang didalamnya menjelaskan bahwa terdapat indikator yang bisa digunakan sebagai ukuran untuk mengukur efektivitas kebijakan diantaranya tepat kebijakan, tepat pelaksanaan, tepat sasaran, tepat lingkungan, tepat proses.