

IMPLEMENTASI PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 35
TAHUN 2010 TENTANG
PENGHARGAAN PEMBERIAN
SATYALANCANA KARYA
SATYA BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL KOTA
PALEMBANG

Submission date: 19-Nov-2019 10:08AM (UTC+0700)
by Muhammad Robby Badilla

Submission ID: 1216801198

File name: RAMA_01_07011381419175 (1.68M)

Word count: 18256

Character count: 122109

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35
TAHUN 2010 TENTANG PENGHARGAAN PEMBERIAN
SATYALANCANA KARYA SATYA BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik



Oleh :

MUHAMMAD ROBBY BADILLA
NIM.07011381419175

Konsentrasi Kebijakan Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Palembang
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
35 TAHUN 2010 TENTANG PENGHARGAAN
PEMBERIAN SATYALANCANA KARYA
SATYA BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik


Oleh :

MUHAMMAD ROBBY BADILLA
0701138141519175

Telah diijetujui oleh Dosen Pembimbing, 2019

Pembimbing I

Drs. Mardianto, M.Si
NIP.196211251989121001



Pembimbing II

Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP.196911191998032001



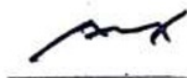
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi dengan judul "*Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Penghargaan Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang*" Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Pada tanggal 24 April 2019

Palembang, 24 April 2019

Ketua

1. Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001



Anggota

1. Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911191998032001

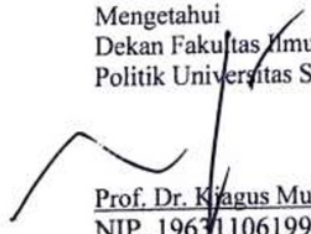


2. Drs. Gatot Budiarto, MS
NIP. 195806091984031002




3. Sofyan Effendi, S.Ip., M.Si
NIP. 197705122003121003

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Sriwijaya


Prof. Dr. Kiyagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001

Ketua Jurusan Administrasi Publik


Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP.198108272009121002

Pernyataan Orisinalitas Skripsi

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Robby Badilla

NIM : 07011381419175

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Angkatan : 2014

Dengan ini menyatakan benar Skripsi yang saya buat merupakan Karya Ilmiah Original saya sendiri, Tanpa Mengcopy atau Menduplicate Skripsi Orang Lain, Demikian Pernyataan saya ini, saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa Ada Paksaan dari Pihak manapun.

Palembang, 2 November 2019
Hormat Saya,

Muhammad Robby Badilla
NIM. 07011381419175

Halaman Persembahan

Moto

Kesuksesan itu tidak dilihat dari cepat Atau lambat
Seseorang itu lulus
Akan tetapi kesuksesannya itu datang Dari seseorang yang mau
Berusaha Walau sering diterpa kegagalan

Persembahan

Kupersembahkan skripsi ini untuk yang selalu bertanya:
"Kapan Skripsimu selesai"

Taklupa saya bingkiskan ucapan terimakasih untuk:

Orang tua saya, yang selalu mensupport anak-anaknya untuk terus maju
tanpa melihat kebelakang.

Saudara-saudara saya, yang selalu mendukung dan membantu dalam
pengerjaan skripsi ini.

Dan terimakasih untuk My Lovely ♥ Ayu Oktariasari yang selalu terus
mendorong dan membantu saya agar menyelesaikan skripsi yang telah
dikerjakan ini.

Setiap usaha yang dijalankan pasti akan ada hasil yang
memuaskan

**IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT REGULATION NUMBER 35
OF 2010 REGARDING DEGREE, SIGNS OF SERVICE AND SIGNS
OF HONOR IN THE STUDY OF GIVING SATYALANCANA
KARYA SATYA FOR CIVIL STATE EMPLOYEES
IN PALEMBANG CITY**

ABSTRACT

This study aims to find of how the implementation of policy about the provision of satyalancana karya satya in the field whether it is suitable with the current regulations, and to know the factors that cause at least the satyalancana and the time in giving satyalancana karya satya to civil servants Palembang. This study uses Adam Smith's theory that sees a bottom-up policy. In Smith's theory there are four main variables, namely, idealized policy, target group, implementing organization, and environmental factors. The results of the study based on the data obtain when conducting interviews using four main variables of smith's theory to get results on the idealized policy variable has not gone well, there are many shortcomings between agencies in carrying out policies that should be run based on applicable regulations.

Keyword: Implementation, Adam Smith, Bottom-up, Idealized policy.

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
35 TAHUN 2010 TENTANG GELAR, TANDA JASA DAN TANDA
KEHORMATAN STUDI PEMBERIAN SATYALANCANA
KARYA SATYA BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
KOTA PALEMBANG**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan tentang pemberian satyalancana karya satya ini dilapangan apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini, serta mengetahui faktor-faktor penyebab sedikitnya pengusulan satyalancana dan waktu terbit usulan yang memakan waktu yang lama dalam pemberian satyalancana karya satya untuk PNS kota Palembang. Penelitian ini menggunakan teori Adam Smith yang melihat suatu kebijakan dari *bottom-up*. Dalam teori Smith terdapat empat variable utama yaitu, *idealized policy*, *target group*, *implementing organization*, dan *environmental factors*. Hasil penelitian berdasarkan data yang didapat saat melakukan wawancara menggunakan empat variable utama dari teori Smith mendapatkan hasil pada variable *Idealized policy* belum berjalan dengan baik, banyak terdapat kekurangan antar instansi dalam menjalankan kebijakan yang semestinya di jalankan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Kata kunci : Implementasi, Adam Smith, *bottom-up* , *Idealized policy*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga, penelitian ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu syarat untuk diteruskan menjadi skripsi sebagai proses akhir dalam menyelesaikan pendidikan dibangku kuliah.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan proposal ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan yang bersifat membangun.

Pada kesempatan yang baik ini, tak lupa penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan nasihat dan pemikiran dalam penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. Kgs. Muhammad Sobri, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., M.PA. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Mardianto, M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan penulisan skripsi ini.
5. Ermanovida, S.Sos., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan penulisan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua yang selalu memberikan doanya yang ikhlas dan tulus serta kasih sayang, motivasi dan semangat serta dukungan penuh dalam skripsi penelitian ini.
7. Para Bapak/Ibu Dosen dan Seluruh Civitas Akademika Universitas Sriwijaya.

8. Rekan Mahasiswa/i Program Studi Ilmu Administrasi Negara Angkatan 2014,
9. Seluruh pihak yang telah membantu dan namanya tidak disebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan, dukungan dan motivasinya.

Palembang, Maret 2019

Muhammad Robby Badilla
NIM. 07011381419175

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Pengesahan | ii |
| Halaman Persetujuan | iii |
| Halaman Persembahan | iv |
| <i>Abstract</i> | v |
| Abstrak | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi | ix |
| Daftar Tabel | xi |
| Daftar Gambar | xii |
| Daftar Lampiran | xiii |
| I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.4.1 Manfaat Praktis | 9 |
| 1.4.2 Manfaat Teoritis | 9 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Landasan Teori | 10 |
| 2.1.1 Kebijakan Publik | 10 |
| 2.1.2 Implementasi Kebijakan Publik | 13 |
| 2.2 Model Implementasi Kebijakan | 17 |
| 2.3 Skema Kerangka Pemikiran | 18 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 19 |
| III. METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis Penelitian | 22 |
| 3.2 Fokus dan Lokasi Penelitian | 23 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 25 |
| 3.4 Informan Penelitian | 26 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 26 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 30 |
| 3.7 Jadwal Penelitian | 33 |
| 3.8 Sistematika Penulisan | 34 |
| IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum | 35 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Provinsi Sumatera Selatan | 35 |
| 4.1.2 Gambaran Umum Kota Palembang | 44 |
| 4.1.3 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang | 50 |
| 4.1.3.1 Pej jarah Instansi | 50 |
| 4.1.3.2 Visi, Misi, Moto, Kebijakan Mutu, dan Budaya | |

| | |
|--|----|
| Kerja BKPSDM Kota Palembang | 54 |
| 4.1.3.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan PSDM . | 56 |
| 4.2 Kedudukan, Susunan Organisasi, dan Tugas Pokok | 57 |
| 4.2.1 Kedudukan | 57 |
| 4.2.2 Susunan Organisasi | 57 |
| 4.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi | 58 |
| 4.3 Hasil Pembahasan | 68 |
| 4.3.1 <i>Idealized Policy</i> | 69 |
| 4.3.2 <i>Target Group</i> | 72 |
| 4.3.3 <i>Implementing Organization</i> | 75 |
| 4.3.4 <i>Enviromental Factor</i> | 77 |
| 4.4 Matrix Hasil Penelitian | 80 |
| V. PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 83 |
| 5.2 Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN | 88 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Jumlah PNS Kota Palembang..... | 4 |
| Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Penerima Satyalancana Karya Satya yang Diusulkan dan yang Diterbitkan tahun 2016 | 6 |
| Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Penerima Satyalancana Karya Satya yang Diusulkan dan yang Diterbitkan tahun 2017 | 7 |
| Tabel 4.1 Jumlah Pengusul Satyalancana Karya Satya | 76 |
| Tabel 4.2 Jumlah PNS yang tidak Menggusul Satyalancana Karya Satya..... | 76 |
| Tabel 4.3 Jumlah Sumber Daya Manusia Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.1 Alur Pengusulan dan Penerbitan Satyalancana Karya Satya | 17 |
| Gambar 4.1 Peta Provinsi Sumatera Selatan | 23 |
| Gambar 4.2 Lambang Sumatera Selatan | 26 |
| Gambar 4.3 Lambang Kota Palembang..... | 43 |
| Gambar 4.4 Visi Misi BKPSDM Kota Palembang dan Skema Alur Pelayanan..... | 45 |
| Gambar 4.5 Struktur Organisasi | 45 |
| Gambar 4.6 Pimpinan Kepala BKPSDM Kota Palembang..... | 55 |
| Gambar 4.7 Alur Proses Komunikasi dan Koordinasi | 56 |
| Gambar 4.8 Alur Proses Pengusulan dan Penerbitan | 61 |
| Gambar 4.9 Alur Proses Pengusulan dan Penerbitan | 66 |
| Gambar 4.10 SOP Pengusulan Satyalancana Karya Satya..... | 67 |
| Gambar 4.11 Ruang Pelayanan BKPSDM Kota Palembang | 68 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat-Surat yang Berkaitan dengan Penelitian

Lampiran 2 Foto

Lampiran 3 Peraturan yang Berlaku

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri .

Dalam rangka mencapai tujuan nasional di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik – baiknya atas dasar system karier dan system prestasi kerja.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

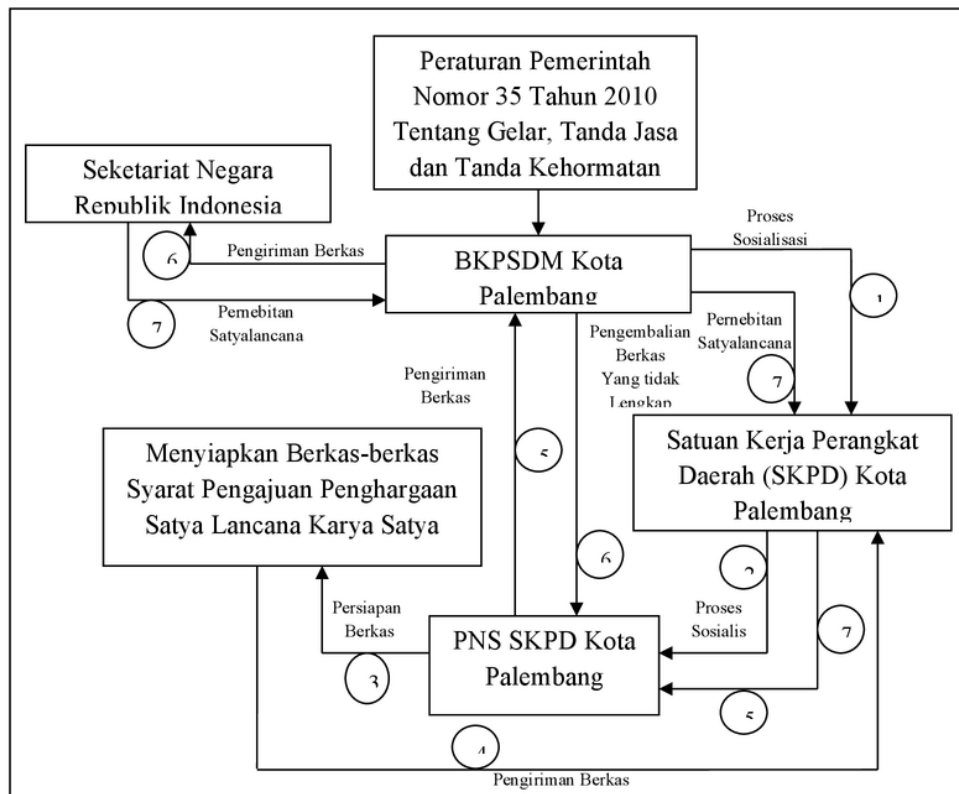
Sebagaimana telah diamanatkan di dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999 – 2004 Bab IV huruf ke 3 tentang Aparatur Negara bahwa, dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan

keprofesionalan serta memberlakukan system karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara, maka kepada PNS yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa dapat diberikan penghargaan.

Selain itu juga bila dihubungkan dengan pendapat *David C. Mc. Clillan*, bahwa setiap manusia memiliki motif berprestasi (*achievement motive*), yakni keinginan untuk berkarya yang lebih baik, maka sangat wajar bila seorang PNS juga ingin meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya mendapat penghargaan dari pimpinannya. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian, penghargaan yang berupa materil, dan lain-lain.

Satyalancana Karya Satya adalah sebuah tanda penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya. Akan tetapi dalam pemberian Satyalancana ini sendiri terutama di Kota Palembang sering terjadi masalah seperti antara jumlah pengusul dan jumlah penerima Satyalancana Karya Satya ini berubah, ini disebabkan dikarenakan pada saat berkas pengusul masuk ke Sekretariat Negara berkas pengusul Satyalancana Karya Satya ini tidak memenuhi syarat yang harus dimiliki oleh pengusul Satyalancana Karya Satya, hal ini yang menyebabkan tidak

terbitnya Satyalancana Karya Satya padahal sebelum berkas persyaratan pengusul dikirim ke pemerintahan pusat, pemerintahan daerah terlebih dahulu memeriksa berkas yang tidak memenuhi syarat berikut alur pengusulan Satyalancana Karya Satya di Kota Palembang.



Sumber: BKPSDM Kota Palembang

Gambar 1.1 Alur Pengusulan dan Penerbitan Satyalancana Karya Satya

Antara waktu pengusulan dan penerbitan Satyalancana Karya Satya yang terlalu lama, dalam Surat Keputusan Sekretariat Militer Presiden/GT.00.03/12/2015 tentang Prosedur Pemberian Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan. Bahwa penerbitan Satyalancana Karya Satya ditebitkan 3 (tiga) bulan setelah diusulkan, akan tetapi yang terjadi di lapangan proses

penerbitan Satyalancana Karya Satya ini memakan waktu 5 (lima) bulan setelah diusulkan.

Di Kota Palembang Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang masih aktif Per-1 November di Kota Palembang sendiri berjumlah 12518 Pegawai yang tersebar di seluruh SKPD Kota Palembang. Dari jumlah pegawai tersebut dibagi atas masa pengabdianya yaitu sebagai berikut.

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang
Per- 1 November 2017**

| Lama Tahun Pengabdian | Jumlah |
|-----------------------|---------------|
| <10 Tahun | 6139 Pegawai |
| 10-19 Tahun | 1666 Pegawai |
| 20-29 Tahun | 2902 Pegawai |
| 30> Tahun | 1811 Pegawai |
| Jumlah | 12518 Pegawai |

Tabel 1.1 Jumlah PNS Kota Palembang

Dari Table 1.1 dapat diketahui bawah jumlah pegawai yang dilihat dari masa pengabdianya, bahwa masa pengabdian di bawah 10 tahun merupakan yang terbanyak akan tetapi untuk mengajukan pembuatan Satyalancana Karya Satya pegawai harus memiliki masa pengabdian diatas 10 tahun dan jumlah pegawai yang berada di atas 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun berjumlah 6379 pegawai dari jumlah tersebut Pegawai Negeri Sipil bisa untuk mengajukan pembuatan gelar kehormatan Satyalancana Karya Satya.

Penghargaan ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dalam melaksanakan tugasnya telah menunjukkan kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara dan pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus-

menerus paling singkat 10 tahun, 20 tahun, atau 30 tahun, baru akan dapat diberikan ¹² tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya.

Selain persyaratan masa pengabdian terdapat juga persyaratan yang wajib dilakukan pegawai untuk mengajukan pembuatan Satyalancana Karya Satya sebagaimana telah diatur dan terdapat didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2010 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan.

Untuk pengusulan pembuatan Satyalancana Karya Satya dikota PNS di Kota Palembang mengusulkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, sebelum mengusulkan ke BKPSDM Pegawai juga harus melewati pemeriksaan persyaratan di SKPD masing-masing, selanjutnya Pegawai mengajukan ke BKPSDM Kota Palembang.

Namun Jumlah pengusulkan Pembuatan Satyalancana Karya Satya bagi Pegawai Negeri Sipil setiap SKPD Dikota Palembang , Per-tahun 2016 berbanding jauh dengan jumlah PNS yang telah memenuhi syarat kualifikasi jenjang masa pengabdiannya hal ini didasarkan atas beberapa masalah mulai dari proses pengusulan dan penerbitan yang lama, berikut jumlah pengusul Satyalancana Karya Satya Per-November 2016 dan Terbit Agustus 2017 adalah sebagai berikut:

**Jumlah Pegawai Penerima Satyalancana Karya Satya
Yang Diusulkan dan Diterbitkan Tahun 2016**

| NO | SKPD Kota Palembang | Satyalancana Karya Satya yang Diusulkan | | | Satyalancana Karya Satya yang Diterbitkan | | |
|---------------|---------------------|---|-----------|-----------|---|-----------|-----------|
| | | X | XX | XXX | X | XX | XXX |
| 1 | Dinas Perhubungan | 3 | - | 1 | 3 | - | 1 |
| 2 | Sekretariat Daerah | - | 2 | 1 | - | 2 | 1 |
| 3 | Dinas Pendidikan | 127 | 45 | 30 | 121 | 39 | 29 |
| 4 | Dinas LH dan KK | 1 | - | - | 1 | - | - |
| 5 | BPPD | - | - | 2 | - | - | 2 |
| 6 | Inspektorat | 1 | - | - | 1 | - | - |
| 7 | BPMPTSP | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - |
| 8 | Kec. Sukarami | 1 | - | - | 1 | - | - |
| 9 | DPKA | 7 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 |
| 10 | BAKESBANGPOL | 1 | - | - | - | - | - |
| 11 | Sat-Pol PP | - | 1 | - | - | - | - |
| JUMLAH | | 142 | 51 | 38 | 130 | 43 | 36 |

Sumber: BKPSDM Kota Palembang

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Penerima Satyalancana Karya Satya Yang Diusulkan dan yang Diterbitkan

Dari Tabel 1.2 jumlah pengusul pembuatan Satyalancana Karya Satya pada November 2016 hanya terdapat 232 PNS dari 11 Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Palembang saja. Sedangkan pada table 1.1 jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dapat mengajukan pembuatan Satyalancana Karya Satya sebanyak 6379 Pegawai dari 52 SKPD Kota Palembang.

Sedangkan untuk pengajuan yang di terima ¹Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang yang mengajukan Pembuatan Satyalancana Karya Satya 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, dan 30 (tiga puluh) tahun, per Febuari – Oktober tahun 2017 mengalami peningkatan jumlah PNS yang mengusulkan akan tetapi jumlah SKPD Kota Palembang yang terlibat malah berkurang berikut table pengusulan dan penerbitan Satyalancana Karya Satya:

**Jumlah Pegawai Penerima Satyalancana Karya Satya
Yang Diusulkan dan Diterbitkan Tahun 2017**

| No | SKPD Kota Palembang | Satyalancana Karya Satya yang Diusulkan | | | Satyalancana Karya Satya yang Diterbitkan | | |
|----|---------------------|---|----|-----|---|----|-----|
| | | X | XX | XXX | X | XX | XXX |
| 1 | Sekretariat Daerah | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 2 | Sekretariat KPU | 1 | - | 1 | - | - | 1 |
| 3 | Dinas Kesehatan | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 4 | Dinas Pendidikan | 176 | 84 | 30 | 170 | 83 | 28 |
| 5 | Dinas LH dan KK | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 6 | Dinas Perhubungan | 1 | - | - | 1 | - | - |
| 7 | Sat-Pol PP | - | 1 | - | - | - | - |
| 8 | BKPSDM | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - |
| 9 | Kec. Sukarami | - | 1 | - | - | 1 | - |
| | | 181 | 88 | 36 | 173 | 86 | 34 |

Sumber: BKPSDM Kota Palembang

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Penerima Satyalancana Karya Satya Yang Diusulkan dan yang Diterbitkan

Dari Tabel 1.3 jumlah pengusul pembuatan Satyalancana Karya Satya pada bulan Febuari 2017 mengalami peningkatan dari tahun 2016 (table 1.2). Akan tetapi jumlah SKPD Kota Palembang yang terlibat hanya 9 SKPD dari 52 SKPD dengan jumlah 304 pegawai yang mengusulkan namun jumlah tersebut hanya 5% dari jumlah PNS Kota Palembang yang layak menerima Satyalancana Karya Satya.

Dari Tabel 1.1, Tabel 1.2, dan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa antara jumlah pengusul dengan jumlah PNS yang ada sangat sedikit yang mengusulkan dari dan SKPD yang terlibat hanya 15 SKPD Kota Palembang dari 52 SKPD yang ada,

Dari latar belakang tersebt yang melatar belakangi peneliti mengambil judul riset ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pengusul Satyalancana Karya Satya di pemerintahan Kota Palembang lebih sedikit dari pada jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang yang layak menerima Satyalancana Karya Satya tersebut.
2. Tidak sesuainya waktu pemberian Satyalanca Karya Satya di pemerintahan Kota Palembang dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 dan Surat Keputusan Sekretariat Militer Presiden/GT.00.03/12/2015.

Dengan penelitian ini di harapkan untuk para PNS terutama PNS Kota Palembang dapat mengetahui penyebab tidak di terbitkannya Penghargaan tersebut dan dapat besabar untuk mendapatkan hasil yang maksimal, baik maksimal dalam segi pelayanan pengajuan pembuatan Satyalancana Karya Satya maupun dalam mengevisienkan pemberian penghargaan kehormatan itu.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas masalah yang saya ambil adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi dalam pemberian Satyalancana Karya Satya itu sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku?
2. Faktor-faktor apa saja yang melatar belakanginya tidak di terbitkannya atau diterimanya usulan penghargaan Satyalancana Karya Satya dan Waktu yang dibutuhkan dalam menerbitkan Satyalancana Karya Satya memakan waktu yang lama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana implementasi pelaksanaan dilapangan dari pemberian Satyalancan Karya Satya sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Mengetahui tentang faktor-faktor yang menyebabkan tidak diterbitkannya usulan pembuatan Satyalancana Karya Satya dan Waktu yang dibutuhkan dalam menerbitkan Satyalancana Karya Satya memakan waktu yang lama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang didapat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan sumbangan bagi ilmu administrasi negara dengan penelitian judul ini "Implementasi Kebijakan Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang".

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan sumbangan bagi PNS Kota Palembang dengan penelitian judul ini "Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang".

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

7 2.1.1 Kebijakan Publik

Istilah kebijakan atau sebagian orang mengistilahkan kebijaksanaan seringkali disamakan pengertiannya dengan istilah *policy*. Hal tersebut barangkali dikarenakan sampai saat ini belum diketahui terjemahan yang tepat istilah *policy* ke dalam Bahasa Indonesia.

Menurut Hoogerwerf dalam Sjahrir pada hakekatnya pengertian kebijakan adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah, merupakan upaya untuk memecahkan, mengurangi, mencegah suatu masalah dengan cara tertentu, yaitu dengan tindakan yang terarah. Sedangkan, James E Anderson, memberikan rumusan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu.

Dari beberapa pengertian tentang kebijakan yang telah dikemukakan oleh para ilmuwan tersebut, kiranya dapatlah ditarik kesimpulan bahwa pada hakekatnya studi tentang *policy* (kebijakan) mencakup pertanyaan : *what, why, who, where*, dan *how*. Semua pertanyaan itu menyangkut tentang masalah yang dihadapi lembaga-lembaga yang mengambil keputusan yang menyangkut: isi cara atau prosedur yang ditentukan, strategi, waktu keputusan itu diambil dan dilaksanakan. Di samping itu kesimpulan tentang pengertian kebijakan dimaksud, pada dewasa ini istilah kebijakan lebih sering dan secara luas dipergunakan dalam

kaitannya dengan tindakan-tindakan pemerintah serta perilaku negara pada umumnya.

Selanjutnya, penting sekali bagi kita untuk menguraikan makna dari kebijakan publik, karena pada dasarnya kebijakan publik nyata-nyata berbeda dengan kebijakan *private*/swasta. Banyak sekali pengertian yang telah diungkapkan oleh ahli berkaitan dengan kebijakan publik, namun demikian banyak ilmuwan yang merasakan kesulitan untuk mendapatkan pengertian kebijakan publik yang benar-benar memuaskan. Hal tersebut dikarenakan sifat dari pada kebijakan publik yang terlalu luas dan tidak spesifik dan operasional. Luasnya makna kebijakan publik disampaikan oleh Charles O. Jones di dalam mendefinisikan kebijakan publik sebagai antar hubungan di antara unit pemerintah tertentu dengan lingkungannya. Agaknya definisi ini sangat luas sekali nuansa pengertiannya, bahkan terdapat satu kesan sulit menemukan hakekat dari pada kebijakan publik itu sendiri.

Selanjutnya, Santoso (1998: 4-8), memisahkan berbagai pandangan tentang kebijakan publik ke dalam dua kelompok. Pemikiran pertama menyatakan bahwa kebijakan publik sama dengan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah, sebagaimana yang diungkapkan oleh Thomas R. Dye bahwa "*Public policy is whatever government choose to do or not to do*" (apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan).

Meskipun memberikan pengertian kebijakan publik hanya memandang dari satu sudut saja (yakni pemerintah), namun apa yang diungkapkan oleh Thomas Dye telah memberikan nuansa terhadap pengertian kebijakan publik.

Barangkali semua memahami bahwa kebijakan semata-mata bukan merupakan keinginan pemerintah, akan tetapi masyarakatpun juga memiliki “apa” yang dilakukan, “mengapa” mereka melakukannya, dan “bagaimana” akibatnya.

Kebijakan publik meliputi segala sesuatu yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Pandangan lainnya dari kebijakan publik, melihat kebijakan publik sebagai keputusan yang mempunyai tujuan dan maksud tertentu, berupa serangkaian instruksi dan pembuatan keputusan kepada pelaksana kebijakan yang menjelaskan tujuan dan cara mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang kebijakan tersebut, maka dengan mengikuti paham bahwa kebijakan negara adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan tertentu demi kepentingan seluruh rakyat. Irfan Islamy (1997: 20) menguraikan beberapa elemen penting dalam kebijakan publik, yaitu:

1. Bahwa kebijakan publik itu dalam bentuk perdananya berupa penetapan tindakan-tindakan pemerintah;
2. Bahwa kebijakan publik itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuk yang nyata;
3. Bahwa kebijakan publik, baik untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi maksud dan tujuan tertentu;
4. Bahwa kebijakan publik itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat.

Definisi tersebut memberikan gambaran pemahaman mengenai kebijakan publik, yaitu; tindakan, tujuan dan berkaitan dengan urusan publik. Kebijakan publik secara konsisten menunjukkan ciri tertentu yang dilakukan oleh pemerintah. Analisis kebijakan sendiri merupakan suatu aktivitas intelektual dan praktis ditujukan menciptakan, secara kritis menilai, dan mengkomunikasikan pengetahuan tentang dan di dalam proses kebijakan (William N, Dunn, 2000).

Samudro Wibowo (1994:190) menjelaskan bahwa kebijakan negara merupakan bagian keputusan politik yang berupa program perilaku untuk mencapai tujuan masyarakat negara. Kesimpulan dari pandangan ini adalah: (1) kebijakan publik sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemerintah; dan (2) kebijakan publik sebagai keputusan pemerintah yang mempunyai tujuan tertentu. Hasil dari analisis kebijakan pada umumnya sebuah rekomendasi kebijakan yang lebih lanjut atau kebijakan alternatif yang lain.

2.1.2 Implementasi Kebijakan

Untuk mengukur apakah suatu kebijakan berhasil atau tidak tentunya dilihat dari apakah tujuan kebijakan itu tercapai atau tidak sebaliknya dikatakan tidak berhasil kalau tujuan kebijakan tidak tercapai. Kegagalan sebuah kebijakan seringkali dikarenakan kebijakan tersebut tidak dapat diimplementasikan. Tahap terpenting setelah suatu kebijakan publik ditetapkan adalah bagaimana keputusan itu dilaksanakan. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat Dunn, implementasi suatu kebijakan publik merupakan proses yang inheren dengan kebijakan publik itu sendiri. Artinya implementasi kebijakan publik merupakan suatu proses yang

(hendaknya) dirancang bersamaan dengan perancangan kebijakan publik yang bersangkutan.

Sejalan dengan itu, Merilee S. Grindle mengatakan implementasi memiliki tugas“... *to establish a link that allows the goals of public policies to be realized as outcomes of governmental activity*” (Grindle,1980, hal.6). Implementasi merupakan sebuah jembatan yang menghubungkan antara tujuan kebijakan publik dengan realitas yang diinginkan.

Implementasi menurut Pressman dan Wildavsky adalah “*to carry out, accomplish, fulfil, produce, complete*” (Nakamura,et.al, 1980, Hal.13). Dari pengertian ini, implementasi dapat dikemukakan sebagai suatu kegiatan untuk menyempurnakan apa yang dikehendaki pembuat kebijakan, yang berarti pula menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Dari berbagai pendapat ahli di atas, implementasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang dituangkan dalam suatu peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun lembaga negara lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang dituangkan dalam kebijakan tersebut.

Apabila proses implementasi telah berjalan, maka diharapkan akan muncul suatu keluaran yaitu hasil segera (*effect*) dan dampak akhir (*impact*). Hasil segera adalah pengaruh atau akibat jangka pendek yang dihasilkan oleh suatu implementasi kebijakan, sedangkan dampak kebijakan adalah sejumlah akibat yang dihasilkan oleh implementasi kebijakan melalui proses jangka panjang. Hasil² segera dan dampak yang ditimbulkan akan sangat berguna untuk menilai implementasi dari suatu kebijakan.

Tidak semua kebijakan berhasil dilaksanakan secara sempurna karena implementasi kebijakan pada umumnya lebih sukar dari pada sekedar merumuskannya. Proses formulasi kebijakan memerlukan pemahaman berbagai aspek dan disiplin ilmu yang terkait serta pertimbangan mengenai berbagai pihak, baik dalam posisinya sebagai *stakeholder* maupun berbagai aktor namun implementasi menyangkut kondisi nyata yang sering berubah dan sukar diprediksikan.

Disamping itu, dalam perumusan kebijakan biasanya terdapat asumsi, generalisasi dan simplikasi, yang dalam implementasi tidak mungkin dilakukan. Akibatnya, dalam kenyataan terjadi apa yang disebut Andrew Dunsire sebagai “*implementing gap*”, yakni kesenjangan atau perbedaan antara apa yang telah dirumuskan dengan apa yang dapat dilaksanakan. Dalam batas tertentu kesenjangan ini masih dapat dibiarkan, sekalipun dalam monitoring harus diidentifikasi untuk segera diperbaiki. Kesenjangan yang lebih besar dari batas toleransi harus segera diperbaiki. Besar kecilnya kesenjangan tersebut sedikit banyak tergantung pada apa yang oleh Walter Williams disebut sebagai “*implementation capacity*” dari organisasi atau aktor atau kelompok organisasi atau aktor yang dipercaya untuk mengemban tugas mengimplementasikan kebijakan tersebut. “*implementation capacity*” tidak lain adalah kemauan suatu organisasi atau aktor untuk melaksanakan keputusan kebijakan (*policy decision*) sedemikian rupa sehingga ada jaminan bahwa tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen formal kebijakan dapat dicapai (Wahab, 1997).

Menurut Hogwood dan Gunn, kegagalan kebijakan (*policy failure*) dapat disebabkan antara lain:

1. Karena tidak dilaksanakan/dilaksanakan tidak sebagaimana mestinya *Non implementation*
2. Karena tidak berhasil atau mengalami kegagalan dalam proses pelaksanaan *unsuccessful implementation*. *Non implementation* mengandung arti bahwa suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana, mungkin karena pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya tidak mau bekerjasama, atau mereka telah bekerja secara tidak efisien, bekerja setengah hati, atau karena mereka tidak sepenuhnya menguasai permasalahan, atau kemungkinan permasalahan yang digarap diluar jangkauan kekuasaannya, sehingga, betapapun gigih usaha mereka, hambatan-hambatan yang ada tidak sanggup mereka tanggulangi. Akibatnya, implementasi yang efektif sukar untuk dipenuhi (Sumaryadi, 2005).

Sementara itu, *unsuccessful implementation* biasanya terjadi manakala suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi eksternal ternyata tidak menguntungkan (misalnya tiba-tiba terjadi pergantian kekuasaan, bencana alam, dan sebagainya), kebijakan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki.⁵ Biasanya kebijakan yang mempunyai resiko untuk gagal tersebut disebabkan oleh pelaksanaannya jelek (*bad execution*) kebijakan itu sendiri yang jelek (*bad policy*), atau kebijakan tersebut memang bernasib jelek (*bad luck*).

Untuk mencapai keberhasilan dalam⁵ implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh model implementasi yang mampu menjamin kompleksitas

masalah yang akan diselesaikan melalui kebijakan tertentu. Model implementasi kebijakan ini tentunya diharapkan merupakan model yang semakin operasional sehingga mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang terkait dengan kebijakan (Sumaryadi, 2005)

2.2 Model Implementasi Kebijakan

1. Model Adam Smith

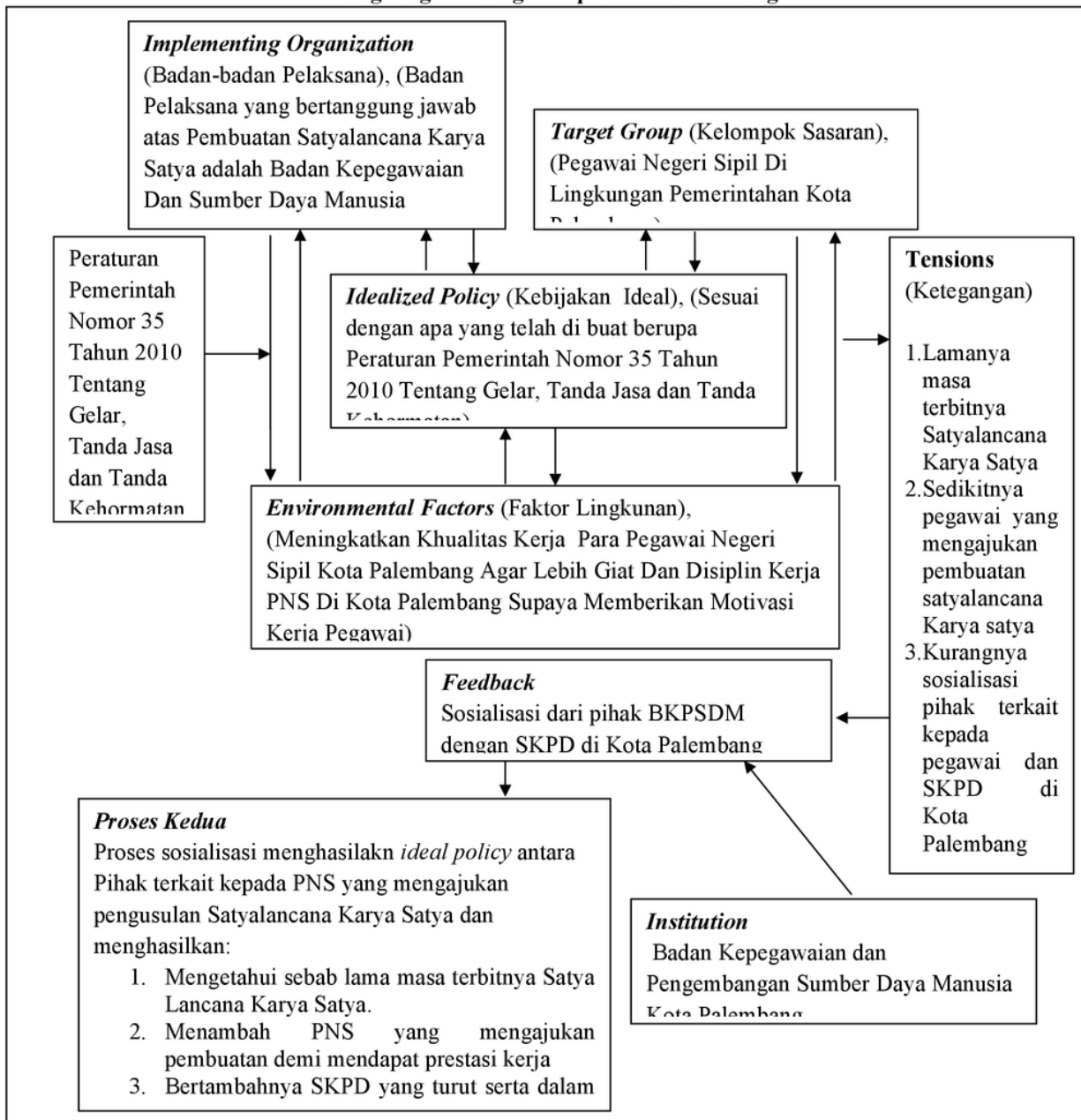
Menurut Smith (1973) dalam Islamy (2001), implementasi kebijakan dipandang sebagai suatu proses atau alur. Model Smith ini memandang proses implementasi kebijakan dari proses kebijakan dari prespektif perubahan social dan politik, dimana kebijakan yang dibuat pemerintah bertujuan untuk mengadakan perbaikan atau perubahan dalam masyarakat sebagai kelompok sasaran.

Menurut Smith dalam Islamy (2001), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat *variable*, yaitu:

1. *Idealized Policy*
2. *Target Groups*
3. *Implementing Organization*
4. *Environmental Factors.*

2.3 Skema Kerangka Pemikiran

12
Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010
Tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan
Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya
Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang



Sumber : diolah oleh penulis dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan menggunakan teori *Smith dalam Islamy (2001)*.

2.4 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Teori | Isi |
|----|---|--|------------|--|
| 1 | Suryani (UIN Syarif Hidayatullah) | Analisis Pemberian Tanda Kehormatan Satalancana Karya Satya Di Kabupaten Indragiri Hilir | Adam Smith | <p>Penelitian ini dilakukan di sepuluh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kabupaten Indragiri Hilir), adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pemberian tanda kehormatan satalancana di kabupaten Indragiri hilir? kemudian tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seperti apa pemberian tanda kehormatan satalancana karya satya di kabupaten Indragiri hilir. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi dan kuisioner. Kemudian teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Deskriptif kualitatif yaitu suatu teknik analisa data dengan cara menggambarkan fenomena keadaan yang ditemui dilapangan. Dengan metode ini penulis memaparkan dan menguraikan kata-kata yang didapat, dimana selanjutnya penulis menganalisa dan menginterpretasikan data dan dihubungkan dengan teori kemudian mengambil kesimpulan dan saran. Dalam penelitian ini indikator yang dilihat dari pemberian tanda kehormatan satalancana karya ialah secara umum dan syarat khusus, proses seleksi dan prestasi kerja pegawai. Dari hasil pengukuran terhadap masing-masing sub indikator penelitian yang dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa pemberian tanda kehormatan satalancana karya satya di kabupaten Indragiri hilir baik</p> |
| 2 | Fitria | Studi Deskriptif | Adam | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang Faktor-</p> |

| | | | |
|--|--|--------------|--|
| <p>Rachmawati Utomo (Universitas Airlangga)</p> | <p>3 Tentang Faktor-Faktor Penyebab Kegagalan Program Relokasi PKL di Area Stadion Tambaksari Surabaya</p> | <p>Smith</p> | <p>3 Faktor kegagalan Program Relokasi PKL di area Stadion Tambaksari Surabaya. Yang melatar belakangi penelitian ini, berdasarkan pada awal Tahun 2013 sebenarnya para PKL sudah direlokasi dari tempat berjualan semula yakni sekitar Stadion Tambaksari menuju Pasar Krampung. Namun faktanya, para PKL banyak yang kembali berjualan di sekitar Stadion Tambaksari. Oleh karena itu dengan kondisi yang demikian peneliti ingin mengetahui faktor-faktor kegagalan implementasi yang dilakukan Pemkot Surabaya dalam merelokasi PKL. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, peneliti memakai metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik <i>snowball</i>. Data diperoleh melalui proses observasi dan wawancara mendalam, serta memanfaatkan sumber data dokumen. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber data sehingga data yang disajikan merupakan data yang absah. Analisis dan interpretasi data dilakukan dengan menelaah sumber data dokumen. Hasil yang didapatkan dari kesimpulan ini menunjukkan bahwa secara umum implementasi program relokasi pedagang kaki lima di sekitar Stadion Tambaksari Surabaya belum berjalan dengan baik karena belum mencapai tujuan awal program relokasi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor <i>environmental</i>, yakni kondisi tempat tujuan relokasi (Pasar Krampung) yang kurang kondusif sehingga menyebabkan penurunan pendapatan yang dialami oleh PKL. Serta pengaruh paguyuban sebagai kelompok penekan juga menyebabkan kegagalan program relokasi ini. Dalam menjalankan program ini pasti ditemukan kendala yang akhirnya menimbulkan tekanan yang dirasakan kedua belah pihak. Tekanan ini akan mengakibatkan terpeptanya umpan balik (<i>feedback</i>) yang dilakukan</p> |
|--|--|--------------|--|

| | | | | |
|---|--|---|------------|---|
| 3 | <p>Karunia Pranata Yudha, Imam Hanafi, Mochammad Rozikin (Universitas Diponegoro)</p> | <p>6 Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 Dalam Perspektif <i>Sustainable Development</i> Pada Himpunan Petani Pemakai Air Tirta Banjar Agung Desa Banjarjo Kecamatan Padangan Bojonegoro</p> | Adam Smith | <p>dengan cara negosiasi antara kedua belah pihak.</p> <p>6 Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2009 dalam Perspektif <i>Sustainable Development</i>. Implementasi Kebijakan Pemerintah terhadap pengelolaan sumber daya air khusus irigasi pertanian berfokus pada Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2009, agar rencana dan program menjadi lebih tertata. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis bentuk dari implementasi kebijakan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2009 dalam perspektif <i>Sustainable Development</i> di Desa Banjarjo Kecamatan Padangan Kabupaten Bojonegoro serta dampaknya. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan fokus penelitian: (1) implementasi kebijakan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 2 Tahun 2009 Dalam Perspektif <i>Sustainable Development</i> di Desa Banjarjo Kecamatan Padangan Kabupaten Bojonegoro, dan (2) dampak implementasinya. Hasil penelitian menunjukkan Badan dan Dinas Pemerintah Bojonegoro belum sepenuhnya berperan dalam membantu rencana dan program untuk pengelolaan irigasi pertanian. Saran yang diberikan adalah Badan dan Dinas Pemerintah Kabupaten Bojonegoro membantu dalam proses kerjanya, membantu dalam penanganannya, serta mengarahkan supaya rencana kerja lebih matang.</p> |
| 4 | <p>Kartini Rahman Mulyawan Neneng Yani</p> | <p>10 Kapitalisme Pedesaan Di Kawasan Ekonomi Khusus (Kek) Tanjung Lesung Kabupaten</p> | 2017 | <p>10 Kebijakan yang mengedepankan pertumbuhan ekonomi dengan mengabaikan berbagai kepentingan rakyat akan menumbuhkan kapitalisme di suatu kawasan. Dengan mengambil lokasi penelitian di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Tanjung Lesung di Kabupaten</p> |

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|---|
| | <p>Yuningsih (Universitas Negeri Jakarta)</p> | <p>Pandeglang Propinsi Banten</p> | <p>10 Pandeglang, propinsi Banten, peneliti melihat kawasan pedesaan dirubah menjadi tempat investasi bagi siapapun yang memiliki uang, pemilik modal menjadi pengendali arah perkembangan satu kawasan. Inilah inti kapitalisme, pemerintah hanya bisa membuat regulasi tanpa bisa mengintervensi arah perkembangan pedesaan. Ironisnya, kapitalisme ini justru dipayungi oleh kebijakan publik. Desa Tanjung Jaya yang merupakan wilayah pedesaan berubah menjadi kawasan eksklusif dengan dibangunnya vila, <i>resort</i>, wisata pantai, sejak ditetapkannya wilayah ini menjadi Kawasan Ekonomi Khusus pariwisata pertama di Indonesia. Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan kapitalisme oleh pemerintah baik pusat maupun daerah yaitu Kabupaten Pandeglang.</p> |
|--|--|-----------------------------------|---|

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dari segi jenis penelitian, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis dengan melakukan pendekatan secara kualitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Widodo dan Mukhtar (2000) menyebutkan bahwa penelitian deskriptif itu sendiri adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada saat tertentu. Jenis penelitian ini menjelaskan gambaran keadaan obyek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang nampak sebagaimana adanya, dalam hal ini menggambarkan pelaksanaan kebijakan Pemberian Penghargaan Satyalancana Karya Satya di Palembang.

² Berdasarkan manfaatnya, penelitian ini termasuk penelitian murni, karena penelitian ini dilakukan karena kebutuhan peneliti sendiri dalam kerangka akademis. Penelitian murni lebih banyak ditujukan bagi pemenuhan keinginan atau kebutuhan peneliti, sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk menentukan permasalahan apa yang akan diteliti. Fokus penelitian ada pada logika dan rancangan penelitian yang dibuat oleh peneliti sendiri (Prasetyo dan Jannah, 2005).

² Berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini adalah penelitian *cross sectional*, karena penelitian ini hanya dilakukan dalam satu waktu. Penelitian ini hanya digunakan dalam waktu yang tertentu yaitu pada bulan Maret 2018 sampai

dengan bulan April 2018, dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan. Walaupun penelitian dilakukan dalam satu waktu tertentu tentu tidak dibatasi pada hitungan minggu, hitungan bulan, atau hitungan tahun saja akan tetapi sampai penelitian itu selesai. Jadi ketika peneliti merasa ada data-data yang tidak lengkap maka peneliti dapat kembali ke lapangan untuk melengkapi data (Prasetyo dan Jannah, 2005).

3.2 Fokus dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang dan penelitian ini berlangsung di wilayah Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Palembang. Pada umumnya, peneliti mengambil lokasi tersebut karena sebagai daerah yang memiliki kegiatan pengusulan pembuatan Satyalancana Karya Satya di lingkungan Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang. Selain itu wilayah ini juga dijadikan sebagai *pilot project* dari implementasi kebijakan pemberian Satyalancana Karya Satya bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang.

| Variabel | Dimensi | Indikator | Sub-Indikator |
|--------------------------------------|---|------------------------------|--|
| Teori Adam Smith dalam Islamy (2010) | <i>Idealized Policy</i> (Kebijakan Ideal) | 1. Komunikasi dan Koordinasi | 1. Bagaimana Penerapan Kebijakan ini dilapangan? |
| | | | 2. Berapa lama waktu yang diperlukan antara pengusulan dan penerbitan? |

| | | | |
|---------------------------|---|--|--|
| | Target Group (Kelompok Sasaran) | 1. Pegawai Negeri Sipil | 1. Mengapa antara jumlah pengusul lebih sedikit dari pada jumlah PNS yang ada di Kota Palembang? |
| | | | 2. Apa yang membuat bapak atau ibu mengajukan pembuatan Satyalancana Karya Satya ini? |
| | | | 3. Bagaimana proses komunikasi yang dilakukan badan terkait kepada para pegawai yang akan mengusulkan pembuatan Satyalancana Karya Satya ? |
| | Implementing Organization (Badan-badan Pelaksana) | 1. Badan terkait | 1. Dalam pengusulan Satyalancana Karya Satya berapa banyak badan yang terkait dalam hal ini? |
| | | | 2. Apakah sumber daya yang ada pada badan pelaksana tersebut sudah tercukupi? |
| | Environmental Factors (Faktor Lingkungan) | 1. Faktor Eksternal | 1. Apa yang mempengaruhi PNS dalam mengusulkan pembuatan Satyalancana Karya Satya ini? |
| 2. Faktor <i>internal</i> | | 1. Apa yang memotivasi bapak atau ibu sehingga baru mengusulkan Satyalancana Karya Satya ini sekarang? | |

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan penelitian deskriptif analisis ini berpedoman pada hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan peneliti. Terutama pada pemberian Satyalancana Karya Satya yang difokuskan pada kajian pengusulan dan penerimaan Satyalancana Karya Satya tersebut. Hal ini dimaksudkan agar tidak terlalu meluas dalam fokus penelitian. Untuk lebih jelasnya masing-masing jenis dan sumber data dimaknai sebagai berikut:

1. Wawancara merupakan proses interaksi Tanya jawab dengan maksud memperoleh data untuk keperluan tertentu pada bagian ini peneliti mewawancarai Kepala Bidang Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kota Palembang, Kepala Sub-Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang dan PNS Kota Palembang, agar data yang didapat dari hasil wawancara relevan dengan apa yang ada di lapangan.
2. Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lokasi berlangsungnya pertunjukan sampai memperoleh data dan sebuah kesimpulan. Pada hal ini peneliti mengobservasi proses pengusulan Satyalanca Karya Satya pada Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang..
3. Pengambilan dokumentasi merupakan cara untuk membantu mempermudah dalam penelitian dalam melengkapi data yang diperoleh saat melakukan wawancara dan observasi. Seperti pengambilan foto dan dokumen-dokumen yang bersifat sebagai sumber, selain itu alat rekam suara digunakan pada proses wawancara dilakukan.

3.4 Informan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memilih informan kunci (*key informan*) sebagai berikut:

1. Kepala Bidang Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
2. Kepala Sub-Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
3. Staff Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
4. Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang yang mengusulkan pembuatan Satyalancana Karya Satya X, XX, dan XXX dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Palembang masing-masing 1 pegawai setiap tahun usulan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Proses dan teknik merupakan satu kesatuan dalam sebuah proses penelitian. Dalam proses pengumpulan data penelitian, diperlukan teknik dalam pengumpulannya sehingga data-data yang diperlukan dalam mencari keabsahan atau kebenaran dapat dipertanggung jawabkan. Teknik pengumpulan data disini mencakup beberapa langkah dan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dari lapangan.

Teknik pengumpulan data disini adalah cara yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian agar memperoleh data yang diinginkan sesuai dengan penelitian. Sedangkan pengumpulan data itu sendiri adalah suatu proses untuk menghimpun data yang relevan serta gambaran dari aspek yang diteliti. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian ini adalah mendapat data yang sesuai dan relevan.

Ada beberapa teknik yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Secara langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh data secara aktual. Secara tidak langsung pengamatan ini dibantu melalui media visual dan atau audiovisual.

Pada tahap observasi, peneliti mendatangi lokasi yang akan dijadikan penelitian. Dalam hal ini tempat pengajuan usul Satyalancana Karya Satya di Kota Palembang. Lokasi tempat pengajuan Satyalancana Karya Satya ini merupakan sumber dan informasi yang ada kaitannya dengan topik penelitian. Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan, yang berarti dalam proses pengumpulan data ini peneliti hanya berfungsi sebagai pengamat dan tidak memiliki keterlibatan secara langsung dalam kegiatan tersebut.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai langkah awal untuk pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung di lapangan mengenai pengusulan pembuatan Satyalancana Karya Satya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. ⁴ Observasi awal dilaksanakan pada tanggal 09 dan 14 April 2017 dengan tujuan untuk mengumpulkan data awal yang berkaitan dengan judul penelitian baik dengan wawancara maupun dokumentasi yang sudah ada. Kemudian peneliti melakukan observasi kedua pada tanggal 22 Februari 2018 ⁴ mengumpulkan data-data yang dirasa kurang oleh peneliti.

⁴ 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang sering dilakukan dalam penelitian kualitatif. Wawancara merupakan interaksi komunikasi atau percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan peneliti. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi dimana peneliti mengajukan beberapa pertanyaan untuk dijawab oleh narasumber. Dengan demikian mengadakan wawancara atau interview merupakan usaha untuk menggali keterangan yang lebih dalam dari sebuah kajian dari sumber yang relevan.

Adapun Jenis wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara langsung, dengan bentuk wawancara terstruktur dimana dilakukan dengan cara menyusun beberapa pertanyaan yang dirumuskan dalam bentuk pedoman wawancara. Dalam wawancara ini peneliti bertanya langsung pada narasumber

yang berkaitan dengan pengusulan Satyalancana Karya Satya (Pendoman wawancara terlampir).

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dalam hal ini, peneliti mencoba melakukan pencarian informasi dari para Kepala Bidang Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, Kepala Sub-Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, Staff Sub-Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, dan Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang yang mengusulkan. dengan teknik ini diharapkan peneliti mendapat data sebanyak-banyaknya. Peneliti melakukan wawancara dengan orang-orang yang dianggap berkopoten, mengetahui tentang Satyalancana Karya Satya, yang peneliti wawancarai antara lain:

- 1 Adrianus Amri, SSTP., M.Si sebagai Kepala Bidang Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kota Palembang.
- 2 Ediyus. SAP., M.Si sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang.
- 3 Kakak Dufani Staff Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
- 4 PNS Yang mengajukan Pembuatan Satyalancana Karya Satya X (Sepuluh) Tahun, XX (Dua puluh) Tahun, dan XXX (Tiga puluh) Tahun.

3. Studi Literatur

Selain melakukan observasi serta wawancara peneliti juga mencoba mencari sumber data serta informasi dengan mengkaji beberapa sumber dari buku-buku serta jurnal skripsi yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi literatur, karena dalam menyusun skripsi ini peneliti menggunakan beberapa sumber buku, jurnal dan skripsi, terutama yang berhubungan dengan implementasi kebijakan publik.

⁴ Adapun tujuan dari digunakannya studi literatur adalah untuk mendukung validitas sumber yang didapat sesuai dengan teori-teori dan pendapat-pendapat para ahli dan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.

4. Dokumentasi

Menurut Satori dan Komariah (2013:149) menjelaskan bahwa studi dokumentasi dalam penelitian kualitatif merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

Peneliti mengumpulkan data dengan cara mendokumentasikan segala hal yang berhubungan dengan penelitian. Media yang digunakan dalam studi dokumentasi yaitu:

1. Seperangkat alat tulis untuk mencatat hal-hal yang penting mengenai penelitian ini.

2. *Handphone* media untuk merekam pada saat wawancara bersama narasumber.
3. Dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data yang diperoleh selanjutnya dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dimulai dari wawancara, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan model deskriptif kualitatif, meliputi langkah-langkah:

1. Reduksi Data

Dari lokasi penelitian, data lapangan dituangkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terinci. Data dan laporan lapangan kemudian direduksi, dirangkum, dan kemudian di pilah-pilah hal yang pokok, di fokuskan untuk di pilih yang terpenting kemudian di cari tema atau polanya (melalui proses penyuntingan, pemberian kode dan pentabelan). Reduksi data dilakukan terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Pada tahapan ini setelah data dipilah kemudian disederhanakan, data yang tidak diperlukan di sortir agar memberi kemudahan dalam penampilan, penyajian, serta untuk menarik kesimpulan sementara.

2. Penyajian Data

Penyajian data (*display data*) dimaksudkan agar lebih mepermudah bagi peneliti untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari data peneliti. Hal ini merupakan pengorganisasian data kedalam suatu bentuk tertentu (Tabel, gambar atau grafik) sehingga kelihatan jelas sosoknya lebih utuh. Data tersebut kemudian dipilah-pilah menurut kelompoknya dan disusun sesuai dengan kategori yang sejenis untuk ditampilkan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi, termasuk kesimpulan-kesimpulan sementara diperoleh pada waktu data dan reduksi.

3. Penarik kesimpulan (*Verifikasi*)

Pada penelitian kualitif, *verifikasi* data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu mencari pola tema, hubungan persamaan, hipotensis dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang masih bersifat tentatif. Dalam tahapan untuk menarik kesimpulan dari katagori-katagori data yang telah direduksi dan disajikan untuk selanjutnya menuju kesimpulan akhir mampu menjawab permasalahan yang dihadapi. Tetapi dengan bertambahnya data melalui *verifikasi* secara terus menerus, maka diperoleh kesimpulan yang bersifat *grounded*.

Melalui ketiga tahapan analisis tersebut, maka kesimpulan selalu dilakukan *verifikasi* selama penelitian berlangsung yang melibatkan *interpretasi* peneliti. Analisis data merupakan suatu kegiatan yang logis, data kualitif berupa pandangan-pandangan tertentu terhadap fenomena yang terjadi dalam kebijakan

Pemberian Satyalancana Karya Satya. ² Beberapa data kuantitatif yang terdiri dari angka-angka untuk mendukung adanya prosentase hubungan antara data yang berkaitan ² dengan masalah yang dikaji. Ketiga komponen berinteraksi sampai didapat suatu kesimpulan yang benar.

3.8 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode yang digunakan peneliti dalam penelitian yang dikerjakan, seperti jenis penelitian, focus dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian dan sistematika penulisan.

4. BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang sejarah ¹instansi BKPSDM Kota Palembang, struktur organisasi, permasalahan yang terjadi, dan pemecahan masalah yang sedang terjadi.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan implementasi dan proses yang seharusnya terjadi berdasarkan pada uraian pada bab-bab sebelumnya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum Provinsi Sumatera Selatan

Sumatera Selatan atau Pulau Sumatera bagian selatan yang dikenal sebagai Provinsi Sumatera Selatan didirikan pada tanggal 12 september 1950 yang awalnya mencakup daerah Jambi, Bengkulu, Lampung, dan Kepulauan Bangka Belitung dan keempat wilayah yang terakhir disebutkan kemudian masing-masing menjadi wilayah provinsi tersendiri akan tetapi memiliki akar budaya bahasa dari keluarga yang sama yakni bahasa Austronesia proto bahasa melayu dengan pembagian daerah bahasa dan logat antara lain seperti Palembang, Ogan, Komering, Musi, Lematang dan masih banyak bahasa lainnya.

Menurut Sumber Antropologi disebutkan bahwa asal usul manusia Sumatera bagian Selatan dapat ditelusuri mulai dari zaman paleolitikum dengan adanya benda-benda zaman paleolitikum pada beberapa wilayah antara lain sekarang dikenal dengan Kabupaten Lahat, Kabupaten Sarolangun Bangko, Kabupaten Ogan Komering Ulu dan Tanjung Karang yakni desa Bengamas lereng utara pegunungan gumai, di dasar (cabang dari sungai musu) sungai Saling, sungai Kikim lalu di desa Tiangko Panjang (Gua Tiangko Panjang) dan desa Padang Bidu atau daerah Podok Salabe serta penemuan di Kalianda dan Kedaton dimana dapat ditemui tradisi yang berasal dari acheulean yang bermigrasi melalui sungai Mekong yang merupakan bagian dari bangsa Monk Khmer. Provinsi Sumatera Selatan sejak berabad yang lalu dikenal juga dengan sebutan Bumi Sriwijaya:

Selatan terdiri dari 13 Pemerintah Kabupaten dan 4 Pemerintah Kota, beserta perangkat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Pemerintah Kabupaten dan Kota membawahi pemerintah Kecamatan dan Desa/Kelurahan. Pemerintahan Kabupaten/Kota tersebut sebagai berikut:

1. Kab. Ogan Komering Ulu (Ibukota Baturaja)
2. Kab OKU Timur (Ibukota Martapura)
3. Kab OKU Selatan (Ibukota Muara Dua)
4. Kab. Ogan Komering Ilir (Ibukota Kayu Agung)
5. Kab. Ogan Ilir (Ibukota Indralaya)
6. Kab. Muara Enim (Ibukota Muara Enim)
7. Kab. Lahat (Ibukota Lahat)
8. Kab. Musi Rawas (Ibukota Lubuk Linggau)
9. Kab. Musi Rawas Utara (Ibukota Rupit)
10. Kab. Musi Banyuasin (Ibukota Sekayu)
11. Kab. Banyuasin (Ibukota Pangkalan Balai)
12. Kab. Empat Lawang (Ibukota Tebing Tinggi)
13. Kab. Penukal Abab Lematang Ilir (Ibukota Talang Ubi)
14. Kota Palembang (Ibukota Palembang)
15. Kota Pagaralam (Ibukota Pagaralam)
16. Kota Lubuk Linggau (Ibukota Lubuk Linggau)
17. Kota Prabumulih (Ibukota Prabumulih)

Jumlah agama di Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari 5 agama yaitu Islam, katolik, Kristen Protestan, Budhha, dan Hindu. Ditahun 2003, presentase pengikut

agama Islam sebesar 95,16 persen, katolik sebesar 1,29 persen, Kristen Protestan sebesar 1,16 persen, Budhha sebesar 1,53 persen dan Hindu sebesar 0,86 persen.

Hubungan sosial terutama didasarkan kepada semangat kebangsaan, walaupun dalam kehidupan sehari-hari sangat dipengaruhi oleh adat-istiadat, seperti dalam bercakap-cakap atau cara bicara yang sopan. Pada umumnya penduduk Sumatera Selatan sangat hormat kepada para tamu dan pengunjung yang berasal dari daerah lain. Gaya hidup mereka sangat dipengaruhi oleh era modernisasi. Sebagian besar penduduk sangat terbuka dalam perilaku mereka terutama dalam aspek positif serta menyambut baik reformasi dan inovasi terutama yang berkaitan dengan konsep pembangunan.

Jumlah desa di Sumatera Selatan sebanyak 343 dan jumlah kecamatan sebanyak 149 buah sedangkan jumlah penduduk di Sumatera Selatan sekitar 6,7 juta jiwa (3,29%). Untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat, setiap aparat pemerintahan Sumatera Selatan menegakkan prinsip-prinsip pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab. Ciri khas dari pemerintahan seperti ini adalah efektif, efisien, transparan, partisipatif, responsif, dan *accountable* dengan indikasi terjalin satu sama lain.

Berikut daftar nama Gubernur Sumatera Selatan sampai tahun 2018:

1. Mohammad Isa (1946 – 1952)
2. Winarno Danuatdmojo (1952 – 1957)
3. M. Husin (1957 – 1958)
4. Mochtar Prabu Mangkunegara (1958 – 1959)
5. H. A Bastari (1959 – 1963)
6. Abu Yasid Bustomi (1963 – 1966)

7. Ali Amin (1966 – 1967)
 8. Asnawi Mangku Alam (1967 – 1978)
 9. Sainan Sagiman (1978 – 1988)
 10. Ramli Hasan Basri (1988 – 2003)
 11. Syahrial Oesman (2003 – 2008)
 12. Alex Noerdin (2008 – 2018)
 13. Herman Deru (2018 – 2023)
1. **Arti Lambang Sumatera Selatan**



Gambar 4. Lambang Sumatera Selatan

Sumber: *Website Resmi Provinsi Sumatera Selatan*, 2018

Lambang Sumatera Selatan berbentuk perisai bersudut lima yang di dalamnya terdapat lukisan bunga teratai, batanghari sembilan, jembatan ampere, dan gunung serta di atasnya terdapat atap rumah khas Sumatera Selatan.

1. Bunga teratai berkelopak lima berarti keberanian dan keadilan berdasarkan Pancasila.
2. Batanghari Sembilan adalah nama lain dari Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki Sembilan sungai.

3. Jembatan Ampera merupakan ciri yang menjadi kebanggaan masyarakat Sumatera Selatan.
4. Gunung memiliki makna daerah Pegunungan yang banyak terdapat di Sumatera Selatan.
5. Atap khas Sumatera Selatan yang berujung 17 dan 8 garis genting dan 45 buah genting merupakan simbol Kemerdekaan RI pada tanggal 17 Agustus 1945.

2. Visi dan Misi Sumatera Selatan

1) Visi

Dengan mempertimbangkan kemajuan yang telah dicapai pada periode 2008 – 2013; memperhatikan hasil analisis isu strategis; mengacu pada visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih untuk masa bakti 2013 – 2018; mengikuti prioritas pembangunan RPJPD Provinsi Sumatera Selatan 2005 – 2025; memperhatikan prioritas pembangunan nasional; merujuk pada tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945; serta memperhatikan prioritas pembangunan millennium, maka visi pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013 – 2018 adalah :

“ SUMATERA SELATAN SEJAHTERA, LEBIH MAJU, DAN BERDAYA SAING INTERNASIONAL”

Penjelasan visi pembangunan Sumatera Selatan 2013 – 2018 sebagai berikut:

I. Sejahtera

Sejahtera mengarah kepada kondisi kehidupan Masyarakat Sumatera Selatan pada semua lapisan yang mampu memenuhi hak dasarnya lebih dari hanya memenuhi kebutuhan dasar dan sekaligus merasakan suasana yang

aman dan nyaman dalam berkehidupan dan berusaha. Hidup sejahtera adalah hidup dalam kelimpahan yang tidak hanya dalam keduniawian tetapi mampu menempatkan, memanfaatkan, dan mampu mengarahkan keduniawiaan tersebut menjadi sarana hidup masyarakat yang damai, penuh toleransi, saling mendukung, tertib, disiplin, dan profesional yang didukung dengan sumber daya manusia yang bermutu, handal dan profesional.

2. Lebih maju

Lebih maju adalah keadaan Sumatera Selatan yang semakin maju dan berkembang dalam berbagai variabel pembangunan meliputi sarana dan prasarana fisik, ekonomi, dan sosial. Kemajuan daerah ditandai dengan tingkat kenyamanan, kelancaran dan kemudahan mobilitas orang, barang dan jasa baik untuk kepentingan material maupun spiritual. Sumatera Selatan yang lebih maju juga berarti kondisi daerah yang memiliki infrastruktur ekonomi yang baik, lengkap dan terpadu.

3. Berdaya saing internasional

Berdaya saing internasional menggambarkan kapasitas dan kapabilitas daerah Sumatera Selatan yang berperan serta aktif dalam pergaulan, kerjasama, dan hubungan internasional. Penetrasi yang dilakukan dalam berbagai kesempatan kegiatan skala internasional akan menghadirkan daerah Sumatera Selatan yang menarik untuk tujuan investasi di berbagai bidang. Terkandung didalamnya kekayaan sumber daya alam sumber daya manusia daerah Sumatera Selatan yang berlimpah, yang masih harus dimanfaatkan secara profesional, inovatif, dan berkelanjutan demi kemakmuran daerah dan kemaslahatan masyarakat.

2) Misi

Berdasarkan visi pembangunan yang ditetapkan, misi pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013 – 2018 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi

Misi pertama menegaskan bahwa pertumbuhan ekonomi Sumatera Selatan perlu ditopang oleh pertumbuhan dari sisi pengeluaran dan sisi produksi yang seimbang agar peningkatan jumlah permintaan tidak diikuti oleh tekanan inflasi yang tinggi.

Dari sisi pengeluaran, pertumbuhan ekonomi diharapkan akan mendorong:

(1) peningkatan daya beli masyarakat;

(2) peningkatan iklim investasi;

(3) peningkatan penyerapan anggaran dan perbaikan kualitas belanja serta;

(4) peningkatan daya saing ekspor

2. Meningkatkan stabilitas daerah

Misi kedua menekankan peningkatan stabilitas daerah melalui tiga aspek, yaitu:

(1) stabilitas ekonomi dengan menjaga stabilitas harga dan nilai tukar;

(2) stabilitas sosial dengan mencegah konflik sosial, melalui: (a) pelaksanaan pembangunan dengan mempertimbangkan aspek pemerataan dan keadilan; (b) pelaksanaan mekanisme perencanaan pembangunan partisipatif; dan (c) pelaksanaan program dan kegiatan yang bernuansa membangun harmoni sosial; serta

(3) stabilitas politik melalui: (a) pemantapan pertahanan dan keamanan dengan membangun kerjasama keamanan dengan berbagai instansi maupun

lembaga baik secara formal maupun informal untuk mempermudah penanganan berbagai permasalahan yang semakin kompleks; serta meningkatkan peran dan partisipatif aktif masyarakat dalam mengkritisi, menangani kamtibmas, meningkatkan kewaspadaan lingkungan atas berbagai kemungkinan terjadinya aksi kejahatan, terutama kemungkinan terjadinya aksi terorisme; (b) pemantapan pelaksanaan Pemilihan Umum (Pemilu) dan Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) dengan mendukung penyelenggaraan Pemilu 2014 dan Pemilukada; memelihara kebebasan sipil dan hak-hak politik warga dengan memperhatikan dan menindaklanjuti secara seksama Inpres Nomor 2 Tahun 2013 tentang Penanganan Gangguan Keamanan Dalam Negeri; serta memfasilitasi peningkatan peran dan kapasitas forum-forum komunikasi seperti FKDPM dan FKUB.

3. Meningkatkan pemerataan yang berkeadilan

Misi ketiga mengutamakan pemerataan yang berkeadilan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh masyarakat untuk berperan serta dalam pembangunan dan menikmati hasil pembangunan. Misi meningkatkan pemerataan yang berkeadilan diharapkan akan mendorong:

(1) pemberdayaan melalui peningkatan partisipasi dan perluasan pemanfaatan;

(2) peningkatan SDM yang berkualitas berbasis kompetensi, dan

(3) penanggulan kemiskinan difokuskan kepada pengembangan kehidupan yang berkelanjutan dan melakukan sinergi dari seluruh pihak,

termasuk kerjasama dan kemitraan pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN, swasta dan masyarakat.

4. Meningkatkan pengelolaan lingkungan yang lestari dan pengelolaan bencana

Misi keempat menegaskan pelaksanaan konservasi dan pemanfaatan lingkungan hidup dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan yang berkelanjutan yang disertai dengan penguasaan dan pengelolaan resiko bencana untuk mengantisipasi perubahan iklim. Misi ini diharapkan akan:

(1) Meningkatkan pengelolaan hutan dan lahan gambut secara lestari untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan yang berkelanjutan;

(2) Mengendalikan kerusakan lingkungan, dengan menurunkan pencemaran lingkungan melalui pengawasan ketaatan pengendalian sumber-sumber pencemaran;

(3) Meningkatkan pengelolaan Daerah Aliran Sungai secara terpadu; serta

(4) Meningkatkan kemampuan penanggulangan bencana melalui: penguatan kapasitas aparat pemerintah, menjamin berlangsungnya fungsi sistem peringatan dini dan menyediakan infrastruktur kesiapsiagaan.

4.1.2 ¹ Gambaran Umum Kota Palembang

Palembang merupakan salah satu kota metropolitan di Indonesia dan secara geografis terletak antara 2° 52' sampai 3° 5' Lintang Selatan dan 104° 37' sampai 104° 52' Bujur Palembang sebesar 400,61 km² yang secara administrasi terbagi atas 16 kecamatan dan 107 kelurahan. Kota Palembang merupakan ibukota Provinsi Sumatera Selatan dengan batas wilayah yaitu di sebelah utara, timur dan

barat dengan Kabupaten Banyuasin sedangkan di sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Muaraenim.

Keadaan alam Kota Palembang merupakan daerah tropis lembah nisbi, dengan suhu rata-rata sebagian besar wilayah Kota Palembang 21° – 32° Celcius, curah hujan 22 – 428 mm per tahun. Berdasarkan data dari stasiun meteorology, pada tahun 2003 suhu udara rata-rata berkisar antara $23,9^{\circ}$ - 32° Celcius, $24,04^{\circ}$ - $32,60^{\circ}$ Celcius (2004), $22,44^{\circ}$ - $33,65^{\circ}$ Celcius (2005), $26,4^{\circ}$ - $28,9^{\circ}$ Celcius (2006) dan $21,2^{\circ}$ - $35,5^{\circ}$ Celcius (2007). Pada tahun 2007, curah hujan terbesar jatuh pada bulan april dengan jumlah curah hujan 540 mm^3 sedangkan kelembapan udara pada tahun 2007 rata-rata 80%, kecepatan angin rata-rata 20 km/jam dengan arah terbesar dari arah barat laut, serta tekanan udara rata-rata di per mukaan laut sebesar 1009 mbar dan di daratan sebesar 1007,5 mbar.

Kawasan lindung yang ada di Kota Palembang dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu hutan (5,68%) dan rawa (3,83%). Untuk hutan sendiri terdiri dari berbagai jenis guna lahan, diantaranya adalah kawasan cagar alam (46,91 Ha) dan kawasan cagar budaya (21,75 Ha).

Berdasarkan kondisi geologi, Kota Palembang memiliki relief yang beraneka ragam terdiri dari tanah berupa lapisan aluvial dan lempung berpasir. Di bagian selatan kota, batuan berupa pasir lempung yang tembus air, sebelah utara berupa batuan lempung pasir yang kedap air, sedangkan sebelah barat berupa batuan lempung kerikil, pasir lempung yang tembus air hingga kedap air.

Dari segi kondisi hidrologi, Kota Palembang terbelah oleh Sungai Musi menjadi dua bagian besar disebut Seberang Ilir dan Seberang Ulu. Kota Palembang mempunyai 108 anak sungai. Terdapat 4 sungai besar yang melintasi

Kota Palembang. Sungai Musi adalah sungai terbesar dengan lebar rata-rata 504 meter (lebar terpanjang 1.350 meter berada disekitar Pulau Kemaro dan lebar terpendek 250 meter berlokasi di sekitar Jembatan Musi II). Ketiga sungai besar lainnya adalah Sungai Komerling dengan lebar rata-rata 236 meter, Sungai Ogan dengan lebar rata-rata 211 meter, dan Sungai Keramasan dengan lebar rata-rata 103 meter. Disamping sungai-sungai besar tersebut terdapat sungai-sungai kecil lainnya terletak diseberang Ilir yang berfungsi sebagai drainase perkotaan (terdapat \pm 68 anak-anak sungai aktif). Sungai-sungai kecil tersebut memiliki lebar berkisar 3 – 20 meter. Pada aliran sungai-sungai tersebut ada yang dibangun kolam retensi sehingga menjadi serapan sungai. Permukaan air Sungai Musi sangat dipengaruhi pasang surut air laut. Pada musim kemarau terjadi penurunan debit sungai, sehingga permukaan air Sungai Musi mencapai ketinggian yang minimum. Pola aliran sungai di Kota Palembang dapat digolongkan sebagai pola aliran dendritik, artinya merupakan ranting pohon, dimana dibentuk oleh aliran sungai utama (Sungai Musi) sebagai batang pohon, sedangkan anak-anak sungai sebagai ranting pohonnya. Pola aliran sungai seperti ini mencerminkan bahwa daerah yang dialiri sungai tersebut memiliki topografi mendatar. Dengan kekerasan batuan relief sama (*uniform*) sehingga air permukaan (*run off*) dapat berkembang secara luas yang akhirnya akan membentuk pola aliran sungai (*river channels*) yang menyebar ke daerah tangkapan aliran sungai (*catchment area*).

Fungsi sungai di Kota Palembang sebelumnya adalah sebagai alat angkutan sungai ke daerah pedalaman, namun sekarang sudah banyak mengalami perubahan fungsi antara lain sebagai drainase dan untuk pengendalian banjir. Fungsi anak-anak sungai yang semula sebagai daerah resapan air, sudah banyak

ditimbun untuk kepentingan sosial sehingga berubah fungsinya menjadi pemukiman dan pusat kegiatan ekonomi lainnya, dimana rata-rata laju alih fungsi ini diperkirakan sebesar $\pm 6\%$ per tahun. Secara geomorfik perubahan bentang alam pada satuan geomorfik di Kota Palembang berkaitan dengan adanya sedimentasi sungai yang bertanggung jawab terhadap pendangkalan sungai atau penyebab terjadinya penyempitan (*bottle neck*) seperti didaerah Mariana Kecamatan Seberang Ulu I, penambangan pasir sungai atau *gravel* pada dasar sungai, yang akan berdampak kepada pendalaman cekungan, pemanfaatan dataran pada bantaran sungai untuk pemukiman, persawahan serta aktivitas lain yang akan berdampak pada aliran sungai dan adanya penebangan hutan illegal di daerah hulu sungai.

Kota Palembang terbelah dua oleh Sungai Musi menjadi daerah Seberang Ilir dan Seberang Ulu dengan batas wilayah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1988 adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Ogan Ilir dan Kabupaten Muara Enim
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin

Luas wilayah Kota Palembang adalah $400,61 \text{ Km}^2$ atau kurang lebih 40.000 ha , yang terbagi dalam 18 Kecamatan dan 107 Kelurahan merupakan daerah dataran rendah dan berawa-rawa serta pasang surut dengan ketinggian antara 3,5 meter sampai 4,12 meter dari permukaan laut. Kota Palembang yang berpenduduk sebanyak 1.432.108 jiwa dengan kepadatan 3.417.900 jiwa per km^2 sebagai kota besar yang menuju Kota Metropolitan dengan tingkat pertumbuhan penduduk rata-rata 2,27% per tahunnya.

1. Arti Lambang **Kota Palembang**



Gambar 5. Lambang Kota Palembang
Sumber: *Website Resmi Kota Palembang*, 2018

Arti dari lambang Kota Palembang yaitu:

1. Bangunan Sirah yaitu rumah Palembang warna asli merah tua coklat dengan pinggiran keemasan berikut $2 \times (4+5) = 18$ tanduk lembaran daun teratai. Ditengah atasan terdapat kembang melati yang belum mekar, berikut simbar yang melambangkan kerukunan kekeluargaan dan kesejahteraan Kota Palembang di segala zaman.
2. Puncak rebung warna kuning keemasan, melambangkan kemuliaan dan keagungan. Jumlah 8 buah, melambangkan bulan agustus yang bersejarah, bulan Proklamasi yang mengingatkan perjuangan Kemerdekaan RI. Segitiga ialah sebuah Bukit yang termasyur di Palembang dengan nama BUKIT SIGUNTANG berwarna hijau berikut sinar keemasan, melambangkan tanggal 17 hari Proklamasi Kemerdekaan RI. Bukit siguntang adalah tempat kesucian dimasa zaman purbakala yaitu di abad ke VII s/d XII terdapat kumpulan candi-candi, kuil-kuil, dan Perguruan Tinggi dikunjungi oleh pendeta-pendeta dan pelajar-pelajar di seluruh Asia.

2. Visi dan Misi Kota Palembang

1) Visi

Sesuai dengan visi dan misi dari Walikota Palembang yang terpilih melalui Pilkada langsung Kota Palembang tahun 2013, maka visi pembangunan Kota Palembang tahun 2013 sampai dengan tahun 2018 adalah: **PALEMBANG EMAS 2018**.

PALEMBANG EMAS 2018 yang mengandung makna Palembang Pemerintahan yang Amanah, Pemberdayaan Lembaga Masyarakat, Ekonomi, Kerakyatan, Religius, dan Adil serta mewujudkan Kota Palembang yang Elok, Madani, Aman dan Sejahtera.

2) Misi

Berdasarkan visi pembangunan yang telah ditetapkan, misi pembangunan Kota Palembang tahun 2013-2018 adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan Kota Palembang lebih aman untuk berinvestasi dan mandiri dalam pembangunan.
2. Menciptakan tata kelola pemerintahan bersih dan berwibawa serta peningkatan pelayanan masyarakat.
3. Meningkatkan ekonomi kerakyatan dengan pemberdayaan masyarakat kelurahan.
4. Meningkatkan pembangunan bidang keagamaan sehingga terciptanya masyarakat yang religius.
5. Meningkatkan pembangunan yang adil dan berwawasan lingkungan di setiap sektor.

6. Melanjutkan pembangunan Kota Palembang sebagai Kota Metropolitan bertaraf Internasional, beradat, dan sejahtera.

4.1.3 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang

4.1.3.1 Sejarah Instansi

¹ Pemerintah Republik Indonesia memiliki sebuah tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, memiliki peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. Untuk itu diperlukan Pegawai Negeri sebagai salah satu unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang bertugas menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata. Hal ini dilakukan untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang penuh kesetiaan terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara 1945. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah yang berjalan secara efektif dan efisien, Pegawai Negeri Sipil diharapkan bisa bekerja secara profesional. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999).

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah mengatur bahwa dalam menyelenggarakan manajemen PNS yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian,

mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian diubah menjadi Undang-undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka urusan kepegawaian juga harus didesentralisasikan dari pusat kepada daerah. Lembaga pusat yang menangani pengelolaan PNS adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN). Badan ini mulanya bernama Kantor Urusan Pegawai kemudian berganti Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) lalu berganti nama Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan akhirnya berganti menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang hanya mengurus kewenangan menetapkan kebijakan dan melaksanakan proses penataan manajemen PNS selain kebijakan dan pelaksanaan diklat pegawai. Sedangkan untuk tingkat daerah dibentuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang No. 75 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, Badan Kepegawaian dan PSDM mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Struktur Organisasi Badan dan Kantor sebagai Lembaga Teknis Pemerintah Kota Palembang terdiri atas Unsur Pimpinan yaitu Kepala Badan; Unsur Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Tata Usaha terdiri dari Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian

Perencanaan dan Pelaporan; Unsur Pelaksana terdiri dari bagian Bidang Pengadaan, Mutasi Aparatur Non Jabatan, dan Informasi yang terdiri dari Sub Bid. Pengadaan dan Pemberhentian, Sub Bid. Mutasi Aparatur Non Jabatan, dan Sub Bid. Data dan Informasi. Bagian Bidang Pengembangan dan Kepangkatan yang terdiri dari Sub Bid. Pengembangan Karir, Sub Bid. Pengembangan Kompetensi, dan Sub Bid. Kepangkatan dan Penggajian. Bidang Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur yang terdiri dari Sub Bid. Diklat Penjurusan dan Sertifikasi, Sub Bid. Diklat Teknis Fungsional, Sub Bid. Fasilitasi Profesi dan Hubungan Antar Lembaga. Bagian Bidang Pembinaan, Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur yang terdiri dari Sub Bid. Penilaian Kinerja Aparatur, Sub. Bid. Disiplin dan Penghargaan, dan Sub Bid. Perizinan Aparatur, serta Kelompok Jabatan Fungsional dan UPT.

Badan Kepegawaian dan PSDM Kota Palembang memiliki beberapa pelayanan kepegawaian sebagai berikut.

- 1) Pelayanan Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil
- 2) Pelayanan Pemberhentian, Pengangkatan dan Pemindahan PNS Dari dan Dalam Jabatan Struktural
- 3) Pelayanan Pengangkatan, Pemberhentian dan Pemindahan Serta Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional
- 4) Pelayanan Pengangkatan, Pemberhentian Dan Pemindahan Dalam Jabatan Kepala Sekolah
- 5) Pelayanan Perpanjangan Batas Usia Pensiun Terhadap Pejabat Eselon II Yang Berusia Di Atas 58Tahun Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang
- 6) Pelayanan Penunjukkan PNS Tugas Belajar
- 7) Pelayanan Pelaksanaan Fit And Proper Test Bagi Calon Lurah
- 8) Pelayanan Penerimaan Calon Praja IPDN
- 9) Pelayanan Penerimaan Dokter/Dokter Gigi PTT

- 10) Pelayanan Penerimaan CPNS
- 11) Pelayanan Pemindahan Pegawai Negeri Sipil
- 12) Pelayanan Kenaikan Pangkat PNS
- 13) Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala
- 14) Pelayanan Usul Pengangkatan CPNS Menjadi PNS
- 15) Pelayanan Usul Ujian Penyesuaian Ijazah PNS
- 16) Pelayanan Usul Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- 17) Pelayanan Usul Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun
- 18) Pelayanan Penerbitan Kartu Peserta TASPEN PNS
- 19) Pelayanan Penambahan dan Pengurangan Tunjangan PNS
- 20) Pelayanan Penerbitan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin
- 21) Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai
- 22) Pelayanan Penerbitan Surat Rekomendasi Pengembalian Tabungan Perumahan (Bapertarum)
- 23) Pelayanan Pengajuan Usul SATYALANCANA 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun
- 24) Pelayanan Pembuatan Kartu Suami (KARSU) dan Kartu Istri (KARIS)
- 25) Pelayanan Pengurusan SK Konversi NIP yang Baru
- 26) Pelayanan Pengurusan Kartu PNS Elektronik (KPE)
- 27) Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai (Karpeg)
- 28) Pelayanan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara
- 29) Pelayanan Penerbitan Izin Cuti Pegawai
 - a) Cuti Tahunan
 - b) Cuti Besar/Haji/Umroh
 - c) Cuti Sakit
 - d) Cuti Bersalin

e) Cuti Alasan Penting

f) Cuti Diluar Tanggungan Negara

30) ¹¹ Pelayanan Penerbitan Izin Belajar Pegawai

31) Pelayanan Infasing Gaji Pokok PNS

32) Pelayanan Penerbitan Izin Meninggalkan Tugas

33) Pelayanan Penerbitan Izin Untuk Melakukan Proses Perkawinan/Perceraian

34) ¹¹ Pelayanan Penerbitan Rekomendasi Izin Bepergian Ke Luar Negeri

35) Pelayanan Diklat Teknis Dan Fungsional

36) Pelayanan Diklat Struktural (Kepemimpinan dan Prajabatan)

37) Pelayanan Proses Pensiunan PNS

38) Pelayanan Kepegawaian Lainnya

¹ 4.1.3.2 **Visi, Misi, Moto, Kebijakan Mutu, dan Budaya Kerja BKPSDM**

Kota Palembang

Visi:

“Pelayanan dan Manajemen Kepegawaian yang Berkualitas Menuju Terciptanya PNS yang Profesional, Inovatif, dan Sejahtera dalam Rangka Mendukung Terwujudnya Palembang Emas 2013 – 2018“

Misi:

“Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Beriman, Profesional, Visioner, dan Bebas KKN”

Moto:

“Satu Hati Dalam Melayani”

Kebijakan Mutu:

“BKPSDM Kota Palembang Bertekad Meningkatkan Pelayanan Manajemen Kepegawaian Serta Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Beriman, Profesional, Visioner dan Bebas KKN Demi Terwujudnya Palembang EMAS 2018”



Gambar 6. Visi Misi BKPSDM Kota Palembang dan Skema Alur Pelayanan

1
Budaya Kerja BKPSDM Kota Palembang:

- 1) Beriman: Beriman Kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Jujur: Melaksanakan Tugas sesuai dengan Aturan yang Berlaku
- 3) Disiplin: Berkomitmen, Tepat Waktu dalam Melaksanakan Tugas
- 4) Tanggung Jawab: Berani Menanggung Segala Konsekuensi yang Terjadi dalam Melaksanakan Tugas
- 5) Profesional Bekerja Sesuai dengan Kompetensi dan Selalu Berupaya Meningkatkan Kapasitas
- 6) Cerdas: Bekerja dengan Penuh Penalaran dan Mengoptimalkan Kemampuan yang Dimiliki
- 7) Teliti/Cermat: Melaksanakan Pekerjaan dengan Mengedepankan Verifikasi, Koordinasi dan Validasi

- 8) Ramah: Mengutamakan Sikap Sopan, Senyum, Sapa dan Salam dalam Bekerja
- 9) Ikhlas: Bekerja dengan Tulus dan Tanpa Pamrih
- 10) Efektif-Efisien: Bekerja dengan Menggunakan Semberguna yang Ada Secara Tepat Guna, Tepat Fungsi dan Tepat Waktu

4.1.3.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan PSDM

1 Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang di dalamnya menggambarkan hubungan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada setiap tingkatan. Struktur organisasi juga dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk menggambarkan secara menyeluruh hubungan antara setiap fungsi yang ada di dalam perusahaan. Dalam menyusun struktur organisasi harus diperhatikan agar tidak terjadi tumpang tindih tugas dan kewajiban antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya atau bagian yang satu dengan bagian yang lainnya.



Gambar 7. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Palembang



Gambar 8. Pimpinan Kepala BKPSDM Kota Palembang

4.2 ¹ Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM

4.2.1 Kedudukan

¹ Badan Kepegawaian dan PSDM merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BKPSDM dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. BKPSDM mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam melaksanakan tugas, BKPSDM menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis;
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2.2 Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan PSDM terdiri dari:

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Subbagian Keuangan; dan
 3. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan.

c. Bidang Pengadaan, Mutasi Aparatur Non Jabatan dan Informasi,

membawahi:

1. Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian;
2. Subbidang Mutasi Aparatur Non Jabatan; dan
3. Subbidang Data dan Informasi.

d. Bidang Pengembangan dan Kepangkatan, membawahi:

1. Subbidang Pengembangan Karir
2. Subbidang Pengembangan Kompetensi; dan
3. Subbidang Kepangkatan dan Penggajian.

e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur, membawahi:

1. Subbidang Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi;
2. Subbidang Diklat Teknis Fungsional; dan
3. Subbidang Fasilitasi Profesi dan Hubungan Antar Lembaga.

f. Bidang Pembinaan, Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur, membawahi:

1. Subbidang Penilaian Kinerja Aparatur;
2. Subbidang Disiplin dan Penghargaan; dan
3. Subbidang Perizinan Aparatur.

Unit Pelaksana Teknis; dan Kelompok Jabatan Fungsional.

4.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas, melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan ketentuan, peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk petunjuk pelaksanaannya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam

mengkoordinasikan perencanaan, keuangan dan pelaporan serta menyelenggarakan urusan administrasi umum, perkantoran, kehumasan dan kepegawaian. Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Koordinasi penyusunan dokumen perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- b. Pelaksanaan administrasi umum;
- c. Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan perkantoran;
- d. Pelaksanaan urusan administrasi kepegawaian;
- e. Pelaksanaan urusan kehumasan; dan
- f. Pelaksanaan fasilitasi umum dan perundang-undangan.

(1) Subbagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana program kerja dan kegiatan Subbagian umum dan kepegawaian;
- b. Mengelola administrasi umum dan surat menyurat;
- c. Mengelola kearsipan dan kepustakaan;
- d. Mengelola administrasi barang, perlengkapan dan kendaraan dinas;
- e. Mengelola urusan rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan;
- f. Mengelola administrasi kepegawaian dan perjalanan dinas;
- g. Melaporkan hasil capaian kerja dan kinerja; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(2) Subbagian Keuangan, mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan subbagian keuangan;
- b. Menyusun rencana anggaran kerja badan;
- c. Menyusun rencana plafon kebutuhan anggaran dan penggunaan anggaran;
- d. Mengelola administrasi keuangan belanja langsung dan belanja tidak langsung;
- e. Menyusun dan menganalisa laporan keuangan;
- f. Mengontrol kegiatan pembendaharaan, verifikasi dan pembukuan/akuntansi;
- g. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(3) Subbagian **Perencanaan dan Pelaporan**, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan badan serta subbagian perencanaan dan pelaporan;
- b. Melaksanakan koordinasi penyusunan program dan kegiatan antar bidang;
- c. Menyusun dokumen perencanaan badan;
- d. Mengukur capaian kinerja program dan kegiatan bidang;
- e. Monitoring dan evaluasi capaian kinerja badan;
- f. Menyusun dokumen pelaporan badan;
- g. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang **Pengadaan, Mutasi Aparatur Non Jabatan, dan Informasi**.

Bidang Pengadaan, Mutasi Aparatur Non Jabatan dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas badan di bidang pengadaan, mutasi aparatur non jabatan dan informasi. Yang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang pengadaan, **mutasi aparatur non jabatan, dan informasi**;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan PNS dan Pegawai PPPK;
- d. Pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. Penyelenggaraan proses Mutasi Aparatur Non Jabatan;
- f. Penyelenggaraan database, informasi kepegawaian;
- g. **Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait**;
- h. **Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan**
- i. **Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.**

(1) Subbidang Pengadaan **dan** Pemberhentian, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan subbidang pengadaan dan pemberhentian;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di bidang pengadaan dan pemberhentian PNS dan PPPK;
- c. Merencanakan dan melaksanakan Pengadaan PNS dan PPPK;

- d. Memproses dokumen pemberhentian PNS dan PPPK;
- e. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(2) Subbidang Mutasi Aparatur Non Jabatan, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang mutasi aparatur non jabatan;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di bidang mutasi aparatur non jabatan;
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengendalian di bidang mutasi aparatur non jabatan;
- d. Memverifikasi dokumen mutasi aparatur non jabatan;
- e. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi aparatur non jabatan;
- f. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- g. Melaksanakan tugas ke dinas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(3) Subbidang Data dan Informasi, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang data informasi;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang data dan informasi;
- c. Merencanakan pengembangan sistem informasi;
- d. Mengelola sistem informasi;
- e. Melaksanakan penyusunan data;
- f. Menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan sistem informasi;
- h. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- i. Melaksanakan tugas ke dinas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Bidang Pengembangan dan Kepangkatan, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas badan di bidang Pengembangan dan Kepangkatan. Bidang Pengembangan dan Kepangkatan, mempunyai tugas:

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang dan kepangkatan;

- b. Pelaksanaan program dan petunjuk teknis di bidang pengembangan dan kepangkatan;
- c. Penyelenggaraan proses pengembangan dan kepangkatan;
- d. Pelaksanaan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- e. Penyelenggaraan proses pensiun;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(1) Subbidang Pengembangan Karir, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang pengembangan karir;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang pengembangan karir;
- c. Menyusun pedoman pola pengembangan karir;
- d. Menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi;
- e. Mengkoordinasikan tata hubungan kerja disetiap jenjang kepengurusan;
- f. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan karier dan promosi;
- g. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(2) Subbidang Pengembangan Kompetensi, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang pengembangan kompetensi;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang pengembangan kompetensi;
- c. Melaksanakan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi;
- d. Memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis, manajerial dan social;
- e. Membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan;
- f. Menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur;

- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi;
- h. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(3) Subbidang Kepangkatan dan Penggajian, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di bidang kepangkatan;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di bidang kepangkatan;
- c. Membuat daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- d. Memverifikasi berkas usul kenaikan pangkat;
- e. Mengusulkan berkas kenaikan pangkat;
- f. Memverifikasi Draft keputusan kenaikan pangkat;
- g. Memproses kenaikan gaji berkala;
- h. Menyusun daftar penjaminan pensiun;
- i. Memverifikasi dokumen usulan pensiun;
- j. Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan;
- k. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur

Bidang Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas badan di bidang Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur. Bidang Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pendidikan dan pelatihan SDM aparatur;
- b. Pelaksanakan program dan petunjuk teknis di pendidikan dan pelatihan SDM aparatur;
- c. Perumusan kebijakan pendidikan dan pelatihan SDM aparatur;
- d. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM aparatur;
- e. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- f. Pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- g. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai

dengan tugas dan fungsinya.

(1) Subbidang Diklat Perjenjangan dan Sertifikasi, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang diklat perjenjangan dan sertifikasi;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang diklat perjenjangan dan sertifikasi;
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengendalian di subbidang diklat perjenjangan sertifikasi;
- d. Menyusun daftar kebutuhan diklat perjenjangan;
- e. Menginventaris data calon peserta diklat perjenjangan;
- f. Mengusulkan peserta diklat perjenjangan;
- g. Mengusulkan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- h. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat perjenjangan;
- i. Memproses usulan peningkatan kualifikasi pendidikan;
- j. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan diklat perjenjangan dan sertifikasi;
- k. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(2) Subbidang Diklat Teknis Fungsional mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang diklat teknis fungsional;
- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang diklat teknis fungsional;
- c. Menyusun daftar kebutuhan diklat teknis fungsional;
- d. Memverifikasi data calon peserta diklat teknis fungsional;
- e. Mengusulkan peserta diklat teknis fungsional;
- f. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- g. Mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat teknis fungsional;
- h. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

(3) Subbidang Fasilitasi Profesi dan Hubungan Antar Lembaga, mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang fasilitasi

profesi ASN;

- b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang fasilitasi profesi ASN;
- c. Merencanakan dan melaksanakan fasilitasi kelembagaan profesi ASN;
- d. Mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN;
- e. Mengkoordinasikan tata hubungan kerja disetiap jenjang kepengurusan;
- f. Memfasilitasi dan mengkoordinasikan hubungan antar lembaga;
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan;
- h. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Bidang Pembinaan, Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur

Bidang Pembinaan, Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas badan di bidang Pembinaan, Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur. Bidang Pembinaan, Perizinan, dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pembinaan, perizinan, penilaian kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan;
- b. Pelaksanaan program dan petunjuk teknis di bidang pembinaan, perizinan, penilaian kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan;
- c. Perumusan kebijakan pembinaan, perizinan, penilaian kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan;
- d. Pengkoordiniran kegiatan pembinaan, perizinan, penilaian kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan;
- e. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan, perizinan, penilaian kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan;
- f. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- g. Pelaksanaan koordinasi usulan pemberian penghargaan;
- h. Penyelenggaraan proses perizinan aparatur;
- i. Pelaksanaan verifikasi dokumen perizinan aparatur;
- j. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pembinaan, perizinan, penilaian kinerja dan penghargaan.

- (1) Subbidang Penilaian Kinerja Aparatur, mempunyai tugas:
- a. menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang penilaian kinerja aparatur;
 - b. melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang penilaian kinerja aparatur;
 - c. melakukan pengawasan, pembinaan dan pengendalian di subbidang penilaian kinerja aparatur;
 - d. membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
 - e. menganalisis hasil kinerja aparatur;
 - f. mengevaluasi dan melaporkan kegiatan hasil penilaian kinerja aparatur;
 - g. melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
 - h. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Subbidang Disiplin dan Penghargaan, mempunyai tugas:
- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang disiplin dan penghargaan;
 - b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang disiplin dan penghargaan;
 - c. Melaksanakan pembinaan aparatur;
 - d. Memverifikasi tingkat kehadiran aparatur;
 - e. Mengkaji penjatuhan hukuman disiplin aparatur;
 - f. Menyiapkan surat panggilan dan surat keputusan terkait disiplin aparatur;
 - g. Menyusun dan memproses usulan pemberian penghargaan;
 - h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan disiplin dan penghargaan;
 - i. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja; dan
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.
- (3) Subbidang Perizinan Aparatur, mempunyai tugas:
- a. Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di subbidang perizinan aparatur;
 - b. Melaksanakan program dan petunjuk teknis di subbidang perizinan aparatur;
 - c. Memverifikasi dokumen perizinan aparatur;

- d. Menyusun dan memproses dokumen usulan perizinan aparatur;
- e. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan perizinan aparatur;
- f. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja, dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Unit Pelaksana Teknis

Unit Pelaksana Teknis merupakan unsur pelaksana teknis operasional Badan. Unit Pelaksana Teknis dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Dalam melaksanakan tugasnya, Unit Pelaksana Teknis mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan tugas dan badan sesuai dengan bidang operasionalnya; dan
- b. Pelaksanaan urusan administrasi teknis operasional.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Kelompok Jabatan Fungsional dibagi kedalam sub-sub kelompok sesuai dengan kebutuhan dan masing-masing dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior. Kelompok Jabatan Fungsional dapat ditugaskan kedalam bidang dan/atau seksi yang sesuai dengan butir kegiatan teknis fungsional. Kebutuhan tenaga fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja.

4.3 Hasil Pembahasan

Hasil pembahasan mengenai penelitian terhadap Implementasi Kebijakan ¹² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya ¹ Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang didasarkan pada data primer dan data sekunder

yang diperoleh dari beberapa metode penelitian, seperti : studi pustaka, dokumentasi, observasi dan wawancara mendalam. Di dalam penelitian ini, Implementasi Kebijakan ¹² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang diukur dengan empat dimensi di dalam teori implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Adam Smith.

Konsep implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Adam Smith menjelaskan bahwa implementasi kebijakan dapat diukur dengan empat dimensi, yaitu *Idealized Policy*, *Target Groups*, *Implementing Organization*, dan *Environmental Factors*. Keempat dimensi tersebut saling terkait dan juga memiliki hubungan yang erat satu sama lain. Adapun pembahasan mengenai Implementasi Kebijakan ¹² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya ¹ Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang yang didasarkan pada teori tersebut diuraikan sebagai berikut :

4.3.1 *Idealized Policy*

³ Kebijakan yang diidealkan (*Idealized policy*) didalam Teori Smith yaitu suatu pola interaksi yang digagas oleh perumus kebijakan dengan tujuan untuk mendorong, mempengaruhi dan merangsang kelompok sasaran untuk melaksanakannya. Pada pola interaksi ini ditentukan oleh bagaimana perumus kebijakan dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik. Komunikasi dalam hal ini sangat penting, sebab: Pertama, Setiap pelaksana harus memahami apa yang dilakukan; Kedua, Pelaksana harus memahami dan konsisten terhadap

peraturan yang berlaku; Ketiga, sering ditemukan hambatan dalam penyampaian informasi pada hierarki organisasi yang berlapis-lapis; Keempat, Semakin baik komunikasi akan semakin baik implementasi; dan yang terakhir yakni transparansi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan yang diidealkan (*Idealized policy*) dipengaruhi oleh komunikasi dan koordinasi yang dilaksanakan oleh pihak-pihak yang terkait. Pihak-pihak yang terkait bisa seperti badan pelaksana ataupun penerima kebijakan. Pada faktor ini, komunikasi dan koordinasi dilakukan pada dua tahap. Tahap pertama komunikasi yang dilaksanakan antar pembuat kebijakan yang berjalan dengan baik dan tahap kedua komunikasi yang terjalin antara pembuat kebijakan dan kelompok sasaran dilakukan melalui cara pertemuan yang didalamnya terdapat sosialisasi. Pertemuan ini dilakukan kurang lebih sebanyak 2–3 kali. Didalam dimensi *idealized policy* ini ada beberapa hal yang dapat menjadi tolak ukur dalam proses Implementasi Kebijakan ¹² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang, yaitu:

1. Komunikasi dan Koordinasi

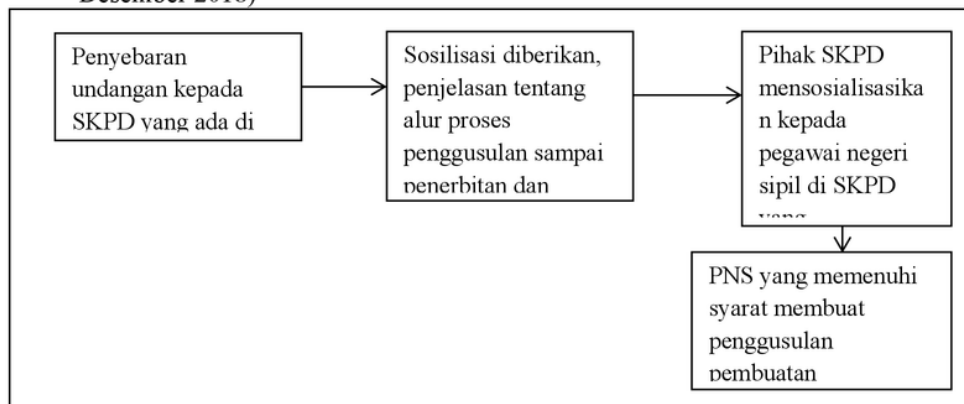
Komunikasi dan Koordinasi yang baik dapat dapat menghasilkan sebuah implementasi kebijakan yang baik pula. Didalam penelitian ini sosialisasi yang dimaksud adalah proses komunikasi antara pelaksana kebijakan dan penerima kebijakan dengan cara tersebut dapat mengukur tingkat partisipasi dari pegawai negeri sipil dalam mengusulkan pembuatan Satyalancana Karya Satya.

Menurut Kepala Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur, dalam proses Komunikasi dan Koordinasi antara pelaksana yang didalam penelitian ini yaitu pihak BKPSDM Kota Palembang dan Penerima kebijakan itu sendiri itu sendiri proses sosialisasi dari kebijakan tersebut telah dijalankan oleh pihak pelaksana, hal ini beliau ungkapkan saat wawancara langsung, yaitu sebagai berikut :

“ Ya, sebelum kebijakan ini tersebar kepada pegawai negeri sipil di setiap SKPD yang ada di kota Palembang kita melakukan Komunikasi dan Koordinasi terlebih dahulu antara dinas-dinas terkait. Dengan cara mengundang bagian kepegawaian setiap SKPD di Kota Palembang, selama Komunikasi dan Koordinasi kita juga menjelaskan berbagai syarat dalam proses pengajuan tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya, dan apa *reward* yang didapat pegawai negeri sipil ketika mendapatkan tanda kehormatan tersebut.” (26 Desember 2018)

Kemudian, Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan menjelaskan bagaimana penerapan kebijakan ini dilapangan setelah melakukan sosialisasi kepihak SKPD Kota Palembang, yaitu sebagai berikut :

“Dalam Penerapan kebijakan ini dilapangan kita merasa cukup puas, dikarenakan sesudah dilakukannya Komunikasi dan Koordinasi tersebut pihak penerima kebijakan, dalam hal ini pegawai negeri sipil yang ada di kota Palembang ini, cukup banyak yang mengajukan, walau yang baru terlibat hanya 11 SKPD saja dari 52 SKPD yang ada di kota Palembang ini.” (26 Desember 2018)



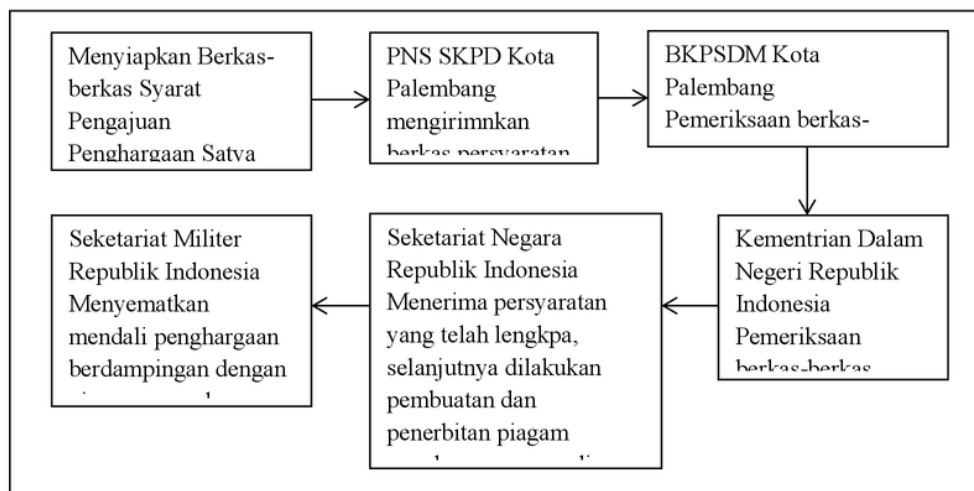
Gambar 9. Alur Proses Komunikasi dan Koordinasi

Sumber : Dokumen Alur Proses Sosialisasi Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur.

Dengan cara komunikasi dan koordinasi ini diharapkan dapat tercapainya kebijakan yang ideal seperti antara waktu pengusulan dan waktu penerbitan idealnya tidak lebih dari 3 bulan (tiga bulan). Sesuai dengan peraturan yang berlaku yang itu Surat Keputusan Sekretariat Militer Presiden/GT.00.03/12/2015 tentang Prosedur Pemberian Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan. Bahwa penerbitan Satyalancana Karya Satya ditebitkan 3 (tiga) bulan setelah diusulkan. Akan tetapi yang terjadi dilapangan berbeda dengan apa yang di tuangkan didalam peraturan tersebut, menurut data yang ada, waktu antara pengusulan dan penerbitan satyalancana karya satya ini memakan waktu tak kurang dari 6 bulan.

Menurut Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang menjelaskan mengapa waktu antara pengusulan dan penerbitan satyalancana karya satya ini memakan waktu yang lama. Hal ini beliau ungkapkan pada saat wawancara dengan penulis yaitu sebagai berikut:

“Dalam, proses pengusulan sampai penerbitan satyalancana ini memiliki proses yang panjang antara satu proses ke proses yang lainnya, dan biasanya proses yang paling lama itu saat di proses oleh seketeriat negara, soalnya harus menunggu tanda tangan presiden secara langsung, pada saat di proses oleh sekretariat Negara itu biasanya memakan waktu sampai 4 bulan lamanya.” (28 Januari 2019)



Gambar 10. Alur Proses Penggusulan dan Penerbitan

Sumber : Dokumen Alur Proses Penggusulan dan Penerbitan Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur.

4.3.2 Target Group

³ Kelompok sasaran yaitu sekelompok orang atau organisasi dalam masyarakat yang akan menerima barang atau jasa atas dampak implementasi suatu kebijakan. Mereka merupakan bagian dari stakeholders yang diharapkan dapat menerima dan menyesuaikan terhadap pola iteraksi yang ditentukan oleh kebijakan. Keberhasilan suatu proses implementasi kebijakan dilihat dari bagaimana respon atau daya tanggap kelompok sasaran, jika kelompok sasarannya siap untuk menerima dan menjalankan kebijakan yang ditetapkan tanpa ada yang mengeluh maka kebijakan tersebut akan berhasil.

Adapun yang mempengaruhi kelompok sasaran untuk dapat menerima atau menyesuaikan diri terhadap kebijakan yang diimplementasikan bergantung kepada (1) kesesuaian isi kebijakan dengan harapan mereka; (2) partisipasi PNS Kota Palembang dalam pembuatan penghargaan satyalancana karya satya.

1. Pegawai Negeri Sipil

Dalam proses implementasi menurut smith (Islamy : 2010), ³ menjelaskan bahwa kelompok sasaran yaitu bagian dari *policy* stakeholders yang diharapkan dapat mengadopsi pola-pola interaksi sebagaimana yang diharapkan oleh perumus kebijakan. Karena kelompok ini menjadi sasaran dari implementasi kebijakan, maka diharapkan dapat menyesuaikan pola-pola perilaku dengan kebijakan yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini, yang melatarbelakangi penelitian ini sukses atau tidaknya, tergantung dengan jumlah partisipasi banyak atau sedikitnya pegawai negeri sipil yang mengusulkan pembuatan satyalancana karya satya. Hal ini disampaikan Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang sebagai berikut:

“penyebab sedikitnya PNS yang mengusulkan, dikarenakan sistem yang dipakai masih sistem usulan atau PNS itu sendiri yang mengusulkan dirinya sendiri, dikarenakan masih sistem tersebut PNS yang bersangkutan sedikit malas untuk mengusulkan, kecuali kalau satyalancana itu sistemnya otomatis dapat dipastikan PNS yang menerima satyalancana itu lebih banyak yang menerima setiap tahunnya, dan dalam prosesnya juga tidak pendek tetapi melewati beberapa proses yang cukup panjang dikarenakan setelah PNS mengusulkan tidak berhenti hanya di BKD/BKN tetapi harus melewati tahap pemerintah pusat juga”. (28 Januari 2019)

Akan tetapi pegawai negeri sipil yang menjadi target kebijakan ini memiliki pendapat lain tentang maksud proses pengusulan pembuatan satyalancana karya satya ini, seperti yang dijelaskan pegawai negeri sipil yang mengusulkan pembuatan satyalancana karya satya masa pengaduan sepuluh tahun (X Tahun) pada saat melakukan wawancara dengan penulis yaitu sebagai berikut:

“Saya mengajukan pembuatan satyalancana karya satya ini dikarenakan melihat temen yang satu dinas dengan saya mendapatkan penghargaan ini, tetapi saya sendiripun tidak mengetahui apa fungsi dari satyalancana itu sendiri apakah hanya sebagai simbol penghargaan saja atau memiliki fungsi lain. Kalo ada fungsi lain seperti penunjang promosi jabatan atau yang lain, mungkin dapat memacu semangat kami para pns ini untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas, dalam hal pelayanan dan lain sebagainya.” (26 Desember 2018)

Selain itu ditambahkan oleh pns tersebut dalam proses sosialisasi terhadap mereka para pns dari lingkungan dinas mereka di ungkapkan mereka terasa masih kurang sehingga pns yang telah memenuhi masa bakti yang cukup untuk mengusulkan pembuatan satyalancana karya satya ini masih kurang, berikut hasil wawancara yang didapat penulis dari pns tersebut:

“kalau masalah tau dari mana tentang info pembuatan satyalancana ini, tau dari teman-teman yang pernah mengusulkan saja, untuk dari dinas tidak ada pemebritauan. Untuk syarat-syaratnyapun saling bertanya ketemen-temen yang udah mengusulkan terlebih dahulu. Untuk dari dinas kami hanya meminta surat kelengkapan berkass saja selain dari itu kami mengurus masing-masing” (26 Desember 2018)

Tabel 4.1 Jumlah Pengusul Satyalancana Karya Satya

| Tahun Pengusulan pembuatan Satyalancana Karya Satya | Jumlah PNS yang mengusulkan |
|---|-----------------------------|
| 2010 | 696 |
| 2011 | 215 |
| 2013 | 210 |
| 2014 | 176 |
| 2016 | 232 |
| 2017 | 304 |
| Total | 1833 |

Sumber: *Data Pengusul Satyalancana Karya Satya Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur*

Tabel 4.2 Jumlah PNS yang Tidak Mengusulkan Satyalancana Karya Satya.

| | |
|----------------------------------|------|
| Jumlah PNS yang memiliki hak | 6379 |
| Total PNS yang Mengusulkan | 1833 |
| Total PNS yang Tidak mengusulkan | 4546 |

Sumber: *Data Pengusul Satyalancana Karya Satya Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur*

Dalam penyebarluasan isi kebijakan melalui proses komunikasi yang baik akan mempengaruhi terhadap efektivitas implementasi kebijakan. Dalam hal ini media komunikasi yang digunakan untuk menyebarluaskan isi kebijakan kepada kelompok sasaran akan sangat berperan. Dari data yang didapat penulis saat

melakukan wawancara terhadap ¹ Kepala Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur sebagai berikut:

“Ya, sesudah kita melakukan sosialisasi tentang satyalancana itu sendiri kita juga memberikan draft kepada SKPD yang datang, kemudian selanjutnya kita memberikan arahan kepada bidang yang bertanggung jawab di setiap SKPD untuk mensosialisasikan kembali kepada PNS yang ada di SKPD nya masing-masing. Dengan begitu setiap PNS dapat menyiapkan berkas-berkas yang diperlukan untuk melakukan pengusulan pembuatan satyalancana karya satya tersebut”. (26 Desember 2018)

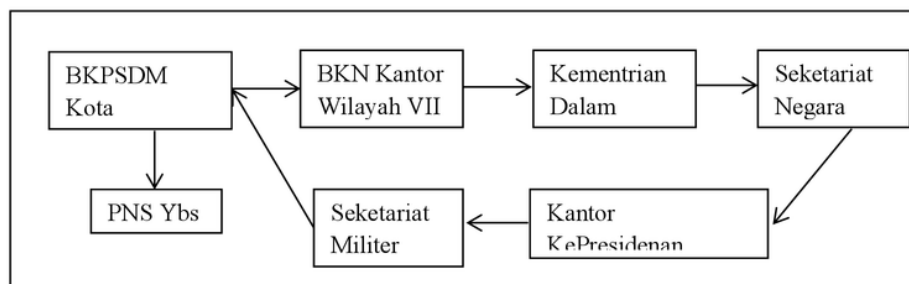
4.3.3 *Implementing Organization*

Menurut Teori Smith, Badan pelaksana bertanggung jawab dalam implementasi kebijakan. Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan badan pelaksana yang tersedia dalam menjalankan tugasnya. Pelaksana tersebut dapat berupa organisasi ataupun perorangan yang melaksanakan kebijakan di lapangan dengan bertugas sebagai pelaksanaan dan pengawasan.

³ Berdasarkan pernyataan-pernyataan dari informan di lapangan yang menjelaskan bahwa badan-badan pelaksana yang menjalankan kebijakan pembuatan satyalancana karya satya ini terdiri dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Dalam Negeri, Sekretariat Negara, Sekretarian Militer dan Badan-badan dan Dinas-dinas yang ada di kota Palembang. ³ Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa badan-badan pelaksana tersebut sudah menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan tupoksi. Badan pelaksana dalam melaksanakan implementasi kebijakan sangat bergantung pada proses pelaksanaan dan pengawasan.

Seperti yang dijelaskan Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan dalam proses pembuatannya satyalancana karya satya ini banyak melewati badan-badan yang yang terkait dan akhirnya dapat terbitnya satyalancana karya satya ini. Hal ini disampaikan Kepala Sub Bidan Disiplin dan Penghargaan saat melakukan wawancara yaitu sebagai berikut:

“Dalam proses dari penggusulan sampai penerbitan itu memakan waktu yang cukup panjang dikarenakan terdapat kurang lebih 5 (lima) atau lebih badan badan terkait. Maka dari itu dalam prosesnya seringkali memakan waktu yang cukup panjang sehingga tidak sesuai kebijakan yang dibuat dan yang dilaksanakan, biasanya proses terlama itu terdapat di sekretariat Negara karena penghargaan satyalancana ini presiden republik Indonesia sendiri yang menandatangani secara langsung” (28 Januari 2019)



Gambar 11. Alur Proses Penggusulan dan Penerbitan

Sumber : Dokumen Alur Proses Penggusulan dan Penerbitan Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur.

Selain itu dalam badan-badan pelaksanaannya harus lah dilihat staf-staf yang terdapat di badan pelaksana tersebut apakah sudah mencukupi dalam melaksanakan kebijakan ini atau malah kurang sehingga membuat kebijakan ini terhambat. Menurut ¹ kepala bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur saat di wawancara menjelaskan sebagai berikut:

“Untuk sdm yang ada di bidang ini sendiri itu berjumlah 10 (sepuluh) orang pegawai negeri sipil dan 6 (enam) orang pegawai honorer, dan itu terbagi di 3 (tiga) bidang yang ada di bidang ini. Untuk yang berada di bagian tentang satyalancana sendiri itu terdapat 4 (empat) orang dimana 3 pegawai negeri dan 1 (satu) pegawai honorer”. (29 Januari 2019)

Tabel 4.3 Jumlah Sumber Daya Manusia ¹ Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur

| | Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur | Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan | Sub Bidang Perizinan Aparatur |
|----------------------|--|---|-------------------------------------|
| Pegawai Negeri Sipil | 3 | 4 | 3 |
| Pegawai Honorer | 2 | 1 | 3 |
| Jumlah | 16 | | |

Sumber : *Arsip Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur.*

4.3.4 *Enviromental Factor*

³ Faktor *enviromental* (Sugandi, Yogi 2011:90) yaitu unsur lingkungan yang dapat mempengaruhi implementasi. Lingkungan eksternal yang tidak mendukung atau tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan proses implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Faktor *environmental* pada ³ teori Smith yaitu unsur lingkungan yang dapat mempengaruhi implementasi. Pada *Environmental factors* terdiri dari dua unsur yang mempengaruhi implementasi program ini, Faktor Eksternal yakni syarat-syarat pengusulan dan proses pengusulan, Faktor Internal yakni *reward* yang didapat dari kebijakan ini.

1. Faktor Eksternal

Dalam syarat-syarat pengusulan dan proses pengusulan ³ akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dalam hal ini. Semakin mudah persyaratan dan proses pengusulan yang dapat dilakukan oleh para penerima

kebijakan dapat berpengaruh besar dalam penggusulan satyalancana karya satya ³ ini.

Oleh karena itu, yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan eksternal yang tidak mendukung atau tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan proses implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Seperti yang dijelaskan Staff Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan hal-hal yang melatarbelakangi banyaknya pns yang tidak menggusulkan pembuatan satyalancana karya satya ini. Hal ini disampaikan Staff Sub Bidan Disiplin dan Penghargaan saat melakukan wawancara yaitu sebagai berikut:

“Banyak yang melatarbelakangi sedikitnya pns yang menggusulkan pembuatan satyalancana karya satya ini, seperti banyaknya persyaratan yang harus dilengkapi, sebagian dari pns kita itu kebanyakan mengerjakan pekerjaan mereka yang lebih penting dari pada menyiapkan persyaratan tersebut. Selain itu faktor yang kedua biasanya pns itu males untuk mengantar langsung persyaratannya ke sini, dikarenakan memakan waktu yang cukup lama diperjalanan. Faktor ketiga pns tidak mengetahui fungsi dari satyalancana itu sendiri, memang untuk jabatan struktural satyalancana itu tidak berpengaruh besar, akan tetapi untuk jabatan fungsional bisa menambahkan nilai kredit pns itu sendiri. Seperti guru yang ingin menjadi kepala sekolah, dengan menggunakan satyalancana karya satya itu bisa menjadi nilai plusnya”. (26 Desember 2018)

Kemudian dari pendapat staff diatas ditambahkan lagi oleh Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan saat melakukan wawancara yaitu sebagai berikut:

“Benar, biasanya pns itu suka males untuk mengurus penggusulan satyalancana karya satya itu sendiri, walau untuk jabatan struktural belum memiliki pengaruh yang besar, tapi dengan dapatnya penghargaan ini dapat memotivasi sekaligus memberi penghargaan kepada pns yang bersangkutan. Dengan penghargaan ini dapat memberikan reward atas kerja

keras dan usaha pns tersebut selama bekerja. Selain itu mungkin kedepannya satyalancana karya satya ini dapat juga dipakai pns sebagai kredit untuk menjadi pimpinan structural di SKPD yang ada di kota Palembang ini". (26 Desember 2018)

2. Faktor Internal

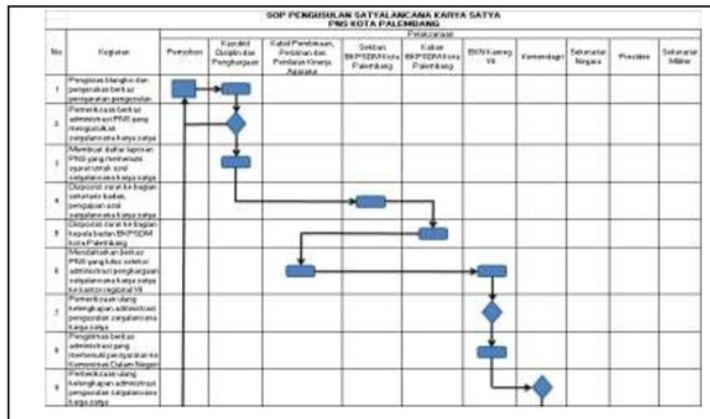
Faktor internal yang sering membuat sedikitnya PNS yang mengusulkan pembuatan satyalancana karya satya adalah tidak diketahuinya reward yang didapat PNS saat sudah mengusulkan. Biasanya dengan adanya reward yang jelas dapat memacu kelompok sasaran untuk saling berlomba dalam mendapatkan reward tersebut.

Selain dari sumber diatas peneliti juga ikut mewawancarai pns yang sedang mengusulkan pembuatan satyalancana karya satya pns tersebut menjelaskan alasannya mengapa baru mengusulkan satyalancana karya satya ini berikut hasil wawancara kepada narasumber:

"Banyak hal mengapa saya baru mengusulkan sekarang masa pengabdian saya sendiri sebagai pns lebih kurang 17 tahun alasan mengapa baru sekarang saya mengusulkan pertama kami pns ini tidak tau kalau kami pns ini bisa mengajukan pembuatan penghargaan satyalancana ini, saya tau ada penghargaan ini dari teman-teman dekat saya yang berasal dari dinas lain, tau tentang satyalancana ini kurang lebih 6 (enam) tahun yang lalu. Kenapa baru sekarang karena persyaratannya yang begitu banyak dan selain itu kami harus datang sendiri untuk mengajukan pembuatan satyalancana ini. Tapi untuk segi kualitas pelayanannya saya rasa cukup, tapi untuk keefisienan waktu saya belum tau, kalau temen saya kemarin itu waktu dari penggusulan sampai penerbitan memakan waktu hampir 8 (delapan) bulan. Untuk yang saya usulkan ini sendiri belum tau memakan waktu berapa lama". (28 Januari 2019)

Selanjutnya pendapat tersebut ditambahkan lagi oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan:

"Selain waktu memakan waktu penerbitan yang lama, kami PNS ini tidak mengetahui betul apa yang didapat kami saat telah mendapatkan satyalancana ini, apakah satyalancana ini bisa dipakai sebagai nilai tambah untuk kenaikan jabatan kami atau malah tidak ada fungsi yang lain" (28 Januari 2019)



Gambar 12. SOP Pengusulan Satyalancana Karya Satya



Gambar 13. Ruang Pelayanan BKPSDM Kota Palembang

4.4 Matrik Hasil Penelitian

Judul Penelitian : Implementasi Kebijakan ¹² Peraturan Pemerintah Nomo 35 Tahun 2010 Tentang Gelar Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang

| Dimensi | Indikator | Hasil Temuan Di Lapangan | Nilai Indikator |
|------------------|----------------|---|-----------------|
| <i>Idealized</i> | Komunikasi dan | Wawancara ¹ (Kepala Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian | Belum berjalan |

| Dimensi | Indikator | Hasil Temuan Di Lapangan | Nilai Indikator |
|--|----------------------|---|----------------------------|
| <i>Policy</i> (Kebijakan yang Diidealkan) | Koordinasi | <p>1 Kinerja Aparatur, Kepala Sub-Bidang Disiplin dan Penghargaan): Sosialisasi sudah dijalankan sebagaimana mestinya, akan tetapi penyebaran informasi yang diberikan sering terhenti di lapangan.</p> <p>Dokumentasi : Dokumen Alur Proses Sosialisasi Bidan Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur.</p> <p>Observasi : Masih banyak pegawai negeri sipil yang mengetahui kebijakan ini dari dinas masing-masing dan lebih banyak mengetahui informasi dari teman-teman seprofesinya.</p> | dengan baik |
| | | <p>Wawancara (Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan) : Lamanya penerbitan satyalancana karya satya di sebabkan dikarenakan proses yang macet di bagian kemetrian Sekretariat Negara dikarenakan menunggu tanda tangan presiden langsung.</p> <p>Dokumentasi: Dokumen Alur Proses Penggusulan dan Penerbitan Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur</p> <p>Observasi : Target yang di pasang tidak tepat dengan yang diharapkan.</p> | Belum berjalan dengan baik |
| <i>Target Groups</i> (Kelompok | Pegawai Negeri Sipil | Wawancara :(Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan, | Belum berjalan |

| Dimensi | Indikator | Hasil Temuan Di Lapangan | Nilai Indikator |
|---|---------------|---|----------------------|
| Sasaran) | | <p>Pegawai Negeri Sipil) :Sistem yang dipakai masih melalui sistem usulan atau penerima kebijakan langsung datang sendiri untuk mengusulkan, belum mengetahui fungsi dari penghargaan itu sendiri, proses yang panjang dan tidak adanya sosialisasi dari tempat dinas mereka.</p> <p>Dokumentasi : Data Penggusul Satyalancan Karya Satya Tahun 2016 dan 2017 Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur</p> <p>Observasi : Sedikitnya jumlah PNS yang mengusulkan dari jumlah PNS yang ada.</p> | dengan baik |
| | | <p>Wawancara (Kepala ¹ Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur) : komunikasi yang disampaikan dari pihak BKPSDM sudah menyebar melalui tahapan Sosialisasi</p> <p>Dokumentasi :-</p> <p>Observasi :Proses Sosialisasi yang di jalankan telah berjalan sesuai aturan</p> | Berjalan dengan baik |
| <i>Implementing Organization</i> (Badan Pelaksana) | Badan Terkait | <p>Wawancara (Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan): dalam proses pembuatan penghargaan satyalancana karya satya ini terdapat 6 (enam) badan yang terikat mulai dari pemerintah daerah sampai pemeritah pusat.</p> <p>Dokumentasi : Dokumen Alur</p> | Berjalan dengan baik |

| Dimensi | Indikator | Hasil Temuan Di Lapangan | Nilai Indikator |
|---|-----------------|---|----------------------|
| | | <p>Proses Penggusulan dan Penerbitan Satyalancana Karya Satya Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur.</p> <p>Observasi : Badan yang terikat di kebijakan ini adalah dari pemerintahan daerah BKPSDM, BKN Kanwil VII dari Pemerintahan Pusat Kementrian Dalam Negeri, Seketariat Negara, Presiden dan Seketariat Militer</p> | |
| | | <p>Wawancara (Kepala Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur) Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur terdapat 16 (enam belas) orang yang terbagi di 3 (tiga) sub bidang, Untuk Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan terdapat 5(lima) Pegawai.</p> <p>Dokumentasi : Arsip Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur</p> <p>Observasi : SDM yang terdapat di Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan Telah Tercukupi untuk melaksanakan kebijakan ini.</p> | Berjalan dengan baik |
| <i>Environmental Factors</i> (Faktor Lingkungan) | Faktor Ekternal | Wawancara (Staff Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan, PNS penggusul Satyalancana Karya Satya) : ruang lingkup yang terdapat di kantor ini terbilang sangat baik, akan tetapi akses yang untuk para pegawai negeri sipil yang ingin berurusan di kantor ini | Berjalan cukup baik |

| Dimensi | Indikator | Hasil Temuan Di Lapangan | Nilai Indikator |
|---------|-----------------|---|----------------------------|
| | | <p>hanya beberapa dinas saja yang dikatakan cukup dekat untuk dinas yang terjauh itu kurang lebih 12(duabelas) Kilometer dari dinas yang bersangkutan. Dalam proses pelayanan terbilang baik</p> <p>Dokumentasi : Arsip Gambar Penulis</p> <p>Observasi : pelayanan yang baik dan akses yang hanya dapat dirasakan oleh beberapa dinas yang ada saja.</p> | |
| | Faktor Internal | <p>Wawancara (PNS penggusul Satyalancana Karya Satya) : Tidak mengetahui fungsi dari penghargaan satyalancana karya satya, dapat atau tidaknya di fungsikan sebagai penunjang kenaikan jabatan.</p> <p>Dokumentasi : Arsip Gambar Penulis</p> <p>Observasi : Kurang diperjelasnya fungsi satyalancana untuk PNS kota Palembang.</p> | Belum berjalan dengan baik |

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari data yang didapat pada bab sebelumnya maka pada bab ini peneliti akan menyimpulkan hasil tersebut serta merekomendasikan saran-saran yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Kesimpulan tersebut diantaranya:

1. Badan Pelaksana

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan badan pelaksana yang tersedia dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa badan-badan pelaksana dalam program ini sudah mengimplementasikan kebijakan ini dengan menjalankan tugas masing-masing dengan Cukup baik. Pada Faktor ini badan-badan pelaksana dalam menjalankan suatu kebijakan atau program sangat bergantung pada proses Teknis dan Sumberdaya.

- a. Pelaksanaan teknis dilakukan dengan beberapa tahap.
- b. Sumber daya manusia yang ada guna mengatasi permasalahan diatas.

2. Kelompok Sasaran

Sebelum program ini dilaksanakan, para PNS berharap semoga program ini dapat memberi keuntungan, misalnya *Point Plus* dalam kenaikan jabatan. Akan tetapi yang terjadi dalam pelaksanaan di lapangan tidak berjalan sesuai peraturan yang berada dikarenakan tidak semua PNS dapat merasakan dampak dari *reward* ini. Akan tetapi hanya PNS pada jabatan fungsional saja yang dapat

menerima *reward* dari satyalancana karya satya ini untuk PNS yang menduduki jabatan struktural tidak dapat merasakan dampaknya.

³ 3. Kebijakan yang Diidealkan

Kebijakan yang diidealkan ini menjelaskan tentang perumus kebijakan diharapkan dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dalam pelaksanaannya akan tetapi saat pelaksanaan berjalan tidak sesuai dengan peraturan yang ada. ³ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi yang dilakukan dalam hal ini terbagi menjadi dua, yakni:

- a. Pertama, komunikasi yang dilaksanakan antar pembuat kebijakan yang berjalan dengan baik;
- b. Kedua, komunikasi yang terjalin antara pembuat kebijakan dan kelompok sasaran dilakukan melalui cara sosialisasi kepada pihak ke dua yaitu perwakilan dari setiap instansi yang ada.

4. Faktor *Environmental*

Kegagalan program satyalancana karya satya ini disebabkan oleh factor *environmental*, yakni tidak adanya *reward* yang didapat sebagian PNS yang tidak ada di organisasi Fungsional.

³ Dari uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa secara umum implementasi Implementasi Kebijakan ¹² Peraturan Pemerintah Nomo 35 Tahun 2010 Tentang Gelar Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang ³ belum terlaksana dengan baik karena belum mencapai tujuan awal program tersebut. Tujuan awal dari program ini yakni memberikan penghargaan yang memiliki nilai plus bagi pegawai negeri

sipil. Faktanya, PNS yang dapat menerima *reward* dari peraturan tersebut hanya sebagian kecil saja dan tidak menyeluruh kemudian hal itu menyebabkan sedikitnya PNS yang mengusulkan pembuatan satyalancana karya satya ini.

³ Namun kondisi ini belumlah merupakan kondisi akhir, sebab sebagaimana model implementasi yang diacu dalam penelitian ini, proses untuk mencapai *idealized policy* masih bisa berlanjut sampai mencapai kondisi *win-win solution*. Mengingat bahwa hakekat sebuah kebijakan adalah untuk mensejahterakan rakyatnya, bukan sekedar melaksanakan kepentingan elit politik.

5.2 Saran

Beberapa saran (masukan) yang ditawarkan peneliti untuk pihak-pihak dalam bahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kebijakan yang sama dalam hal pemberian *reward* setelah mendapatkan penghargaan satyalancana karya satya ini.
2. Dipermudahnya proses pengusulan, terutama syarat yang diwajibkan agar di bantu oleh pihak terkait baik itu pada pihak BKPSDM maupun pihak SKPD agar proses dari pengusulan sampai penerbitan berjalan dengan lancar dan tidak ada lagi PNS yang sudah mengusulkan tidak diterbitkan satyalancana karya satyanya.
3. Melaksanakan waktu penyematan/pemberian satyalancana karya satya agar tidak dilakukan hanya pada saat 17 (tujuh belas) Agustus saja, tetapi juga di hari yang telah di atur dalam peraturan tersebut, agar tidak memakan waktu yang lama untuk PNS menerimanya.

Daftar Pustaka

I. Buku

- Abdul Wahab, Solichin. 2012 “*Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*”. Negara PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Agustino. Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Edwards III, G.C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington: Congressional Quarterly Press.
- Ekowati, Mas Roro Lilik. 2009 “*Perencanaan, Implementasi, & Evaluasi Kebijakan atau Program*”. Pustaka Cakra: Surakarta.
- Islamy, Muh.Irfan, 2017, *Kebijakan Publik*, Jakarta: Universitas Terbuka
- ³ Muhammad Syukur Abdullah, 1988 “*Perkembangan dan Penerapan Studi Implementasi (Action Research and Case Studies)*,” dalam temu Kaji Posisi dan Peran Ilmu Administrasi dan Manajemen Dalam Pembangunan, LAN, Jakarta.
- Nugroho, Riant, 2008, *Public Policy: Teori Kebijakan – Analisis Kebijakan – Proses*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Nugroho, Riant, 2003, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Parsons, Wayne, 2014, *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Jakarta: Kencana.
- Raco.J.R, Dkk, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugandi, Yogi Suprayogi. 2011. “*Administrasi Publik: Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*”. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- ³ Tachjan. 2006 *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI.
- Wahyuni, Rochyati. 2011 “*Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*”. Surabaya: PT. Revka Petra Media.
- Winarno, B. 2004. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Winarno, Budi. 2012. “*Kebijakan Publik (Teori, Proses dan Studi Kasus)*”. Yogyakarta: CAPS

II. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2009 Tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

III. Jurnal

Utomo, Fitria Rachmawati. 2014 “*Studi Deskriptif Tentang Faktor-Faktor Penyebab Kegagalan Program Relokasi PKL di Area Stadion Tambaksari Surabaya*” *Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 2, Nomor 1.

Yudha, Karunia Pranata dkk. “*Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 Dalam Perspektif Sustainable Evelopment (Studi Pada Himpunan Petani Pemakai Air Tirta Banjar Agung Desa Banjarjo Kecamatan Padangan Kabupaten Bojonegoro)*”. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 4, Hal 83-90.

Rizal, Hendra Syah. 2017 “*Implementasi Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Kelurahan Lubuk Uding Kecamatan Buru Kabupaten Karimun Tahun 2014-2016*”. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.2, No.2.

Kartini, Dede Sri, dkk. 2017 “*Kapitalisme Pedesaan Di Kawasan Ekonomi Khusus (Kek) Tanjung Lesung Kabupaten Pandeglang Propinsi Banten*”. *Jurnal Ilmu Pemerintahan. CosmoGov* , Vol.3 No.1.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
KAMPUS PALEMBANG

Jl. Sriwijaya Negara Kampus Unsri Bukit Besar Palembang Telp. 364491 Fax (0711) 364491

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Robby Badilla
Nim : 07011381419175
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi : Kebijakan Publik
Dosen Pembimbing : Drs. Mardianto, M.Si
Judul : Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Gelar Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang

| Hari/Tanggal | Keterangan | Tanda Tangan |
|--------------|---------------------|--------------|
| 3/6/13 | Dr. Mardianto | [Signature] |
| 4/6/13 | Prof. Dr. Mardianto | [Signature] |
| 11/6/13 | Dr. Mardianto P. Si | [Signature] |

Mengetahui
Ketua Jurusan

Zailani Surya Marpaung, S.Sos,
M.Si.
NIP. 198108272009121002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Palembang – Prabumulih, KM 32 Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir 30662
Telp. (0711) 580572, Faksimile (0711) 580572

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Robby Badilla
NIM : 07011381419175
Dosen Pembimbing : Ermanovida, S.Sos., M.Si
Konsentrasi : Kebijakan Publik
Judul : Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010
Tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian
Satyalancana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota
Palembang

| Hari/Tanggal | Keterangan | Tanda Tangan |
|------------------------|---|--------------|
| Senin/26-11-2018 | ACC kelengkapan | |
| Rabu/6 Februari-2019 | MEMERAKAN DRAF | |
| Feb/20 Februari-2019 | Perbaiki fokus penelitian, kesimpulan & saran | |
| Jumat/22 Februari-2019 | Pahami dan sesuaikan Teori yang ada | |
| | ACC ujian komprehensif | |

Mengetahui
Ketua Jurusan

Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA.
NIP. 198108272009121002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
KAMPUS PALEMBANG
Jl. Sriwijaya Negara Kampus UNSRI Bukit Besar Palembang Telp.364491 Fax (0711) 364491

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Nomor: 051/UN9.1.8/PP/2019

Tentang
REVISI DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA

- Menimbang :
- a. Bahwa setiap mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan untuk menyusun Skripsi.
 - b. Bahwa untuk kegiatan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut perlu ditetapkan dosen pembimbing skripsi yang akan membimbing dan mengarahkan penyusunan skripsi mahasiswa sesuai dengan bidang ilmu dan/atau pokok kajiannya.
 - c. Bahwa untuk kepentingan butir a dan b diatas perlu ditetapkan dalam satu Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sebagai landasan hukumnya.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 1960 tentang Pendirian Universitas Sriwijaya.
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 033/O/2000 tentang Pendirian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Universitas Sriwijaya.
 5. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa .
 6. Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya Tanggal 9 Mei 2001 Nomor. 1993/PT11.1.1/C6.f/2001 tentang Perubahan Kurikulum Jurusan Administrasi Negara FISIP Unsri.
 7. Keputusan Menteri Keuangan No. 190/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Sriwijaya sebagai instansi yang menetapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya No. 0896/UN9/KP/2017 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Masa Tugas 2017-2021.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA

KESATU : Menunjuk nama-nama berikut sebagai pembimbing bagi mahasiswa di bawah ini dalam mempersiapkan rencana dan pelaksanaan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan skripsi mahasiswa yang bersangkutan pada Semester Genapi 2018/2019:

| NAMA MAHASISWA/ NIM | DOSEN PEMBIMBING |
|--|--|
| MUHAMMAD ROBBY BADILLA 07011381419175 | 1. Drs. Mardianto, M.Si 2. Ermanovida, S.Sos., M.Si |

KEDUA : Segala biaya yang timbul akibat surat keputusan ini akan dibebankan kepada anggaran Dana DIPA BLU Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya tahun Anggaran 2019.

KETIGA : Surat keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal diterbitkannya dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Palembang
Pada Tanggal : 23 Januari 2019
An. Dekan,
Wakil Dekan I,

Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP 19660122 199003 1004

Tembusan : Yth



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JL. Raya Palembang – Prabumulih, KM .32 Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir 30662
Telepon (0711) 580572 Kode Pos 30662

Palembang, 21 November 2018

Nomor : 491/UN9.1.8.1/PP/2018
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesatuan Bangsa
dan Politik Kota Palembang
di
Palembang

Sehubungan dengan tugas pengambilan Data awal / penyusunan Proposal Penelitian / Skripsi Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UNSRI Kampus Palembang, dengan ini diberitahukan kepada saudara bahwa Mahasiswa:

| No. | Nama | NIM | Tempat Praktek | Judul Skripsi |
|-----|------------------------|----------------|---|---|
| 1. | Muhammad Robby Badilla | 07011381419175 | Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang | Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satya Lencana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang |

Untuk melakukan pengambilan data secara langsung.

Lama Pengambilan Data : 21 November 2018 s.d. 21 Februari 2019

Berkenaan dengan hal tersebut, kami mohon Bapak tidak berkeberatan untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan, sehingga memperoleh bahan-bahan yang dibutuhkan beserta penjelasan lainnya dari instansi yang berada dalam wilayah kerja Bapak. Untuk kemudian digunakan dalam penyusunan Proposal Penelitian Skripsi.

Semua bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak akan dipublikasikan kepada pihak ketiga.

Atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


A.n. Dekan,
Wakil Dekan I,

Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Tembusan :

1. Dekan FISIP UNSRI (sebagai laporan)
2. Kepala Bagian Tata Usaha FISIP UNSRI
3. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP UNSRI
4. Kepala Sub Bagian Pendidikan dan Pengajaran FISIP UNSRI
5. Arsip

SKRIPSI
No. 4/12-18



PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA PALEMBANG
JL. LUNJUK JAYA NOMOR 3 – DEMANG LEBAR DAUN PALEMBANG
TELPON (0711) 368726
Email : badankesbang@yahoo.co.id

Palembang, 03 Desember 2018

Nomor : 070 / 1593 / BAN.KBP / 2018
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian/Pengambilan Data.

Kepada Yth.
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kota Palembang

di-
Palembang.

Memperhatikan Surat Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Nomor 491/JN9.1.8.1/PP/2018 Tanggal 21 Oktober 2018 perihal tersebut diatas, dengan ini diberitahukan kepada saudara bahwa :

| No. | Nama | NIM | Judul Penelitian |
|-----|------------------------|----------------|--|
| 1. | Muhammad Robby Badilla | 07011381419175 | Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan Studi Pemberian Satya Lencana Karya Satya Bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang. |

Untuk melakukan Penelitian.


Lama Penelitian : 03 Desember 2018 s/d 03 Maret 2019

Dengan Catatan :

1. Sebelum melakukan penelitian/survey/riset terlebih dahulu melapor kepada pemerintah setempat.
2. Penelitian tidak diizinkan menanyakan soal politik, dan melakukan penelitian/survey/riset yang sifatnya tidak ada hubungan dengan judul yang telah diprogramkan.
3. Dalam melakukan penelitian/survey/riset agar dapat mentaati peraturan perundang-undangan dan adat istiadat yang berlaku di daerah setempat.
4. Apabila izin penelitian/survey/riset telah habis masa berlakunya, sedang tugas penelitian/survey/riset belum selesai maka harus ada perpanjangan izin.
5. Setelah selesai mengadakan penelitian/survey/riset diwajibkan memberikan laporan tertulis kepada Walikota Palembang melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Palembang.

Demikian untuk dimaklumi dan untuk dibantu seperlunya.

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK KOTA PALEMBANG
KEPALA BIDANG KESATUAN BANGSA


HERIWAN ALASKA, SH, MH
PEMBINA
NIP. 196211051986031001

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 35 TAHUN 2010
TENTANG
PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2009 TENTANG GELAR, TANDA JASA, DAN
TANDA KEHORMATAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 11 ayat (2), Pasal 14, Pasal 30 ayat (4), Pasal 31 ayat (3), Pasal 32 ayat (4), Pasal 33 ayat (7), Pasal 36 ayat (4), dan Pasal 38 ayat (5) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan.

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5023).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2009
TENTANG GELAR, TANDA JASA, DAN TANDA KEHORMATAN

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Gelar adalah penghargaan negara yang diberikan Presiden kepada seseorang yang telah gugur atau meninggal dunia atas perjuangan, pengabdian, darmabakti, dan karya yang luar biasa kepada bangsa dan negara.
2. Tanda Jasa adalah penghargaan negara yang diberikan Presiden kepada seseorang yang berjasa dan berprestasi luar biasa dalam mengembangkan dan memajukan suatu bidang tertentu yang bermanfaat besar bagi bangsa dan negara.

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2010 TENTANG PENGHARGAAN PEMBERIAN SATYALANCANA KARYA SATYA BAGI PEGAWAI NEGERI SIPII KOTA PALEMBANG

ORIGINALITY REPORT

47%

SIMILARITY INDEX

42%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

33%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Sriwijaya University Student Paper | 21% |
| 2 | www.scribd.com Internet Source | 7% |
| 3 | journal.unair.ac.id Internet Source | 5% |
| 4 | repository.upi.edu Internet Source | 4% |
| 5 | lontar.ui.ac.id Internet Source | 2% |
| 6 | media.neliti.com Internet Source | 1% |
| 7 | pt.scribd.com Internet Source | 1% |
| 8 | dokumen.tips Internet Source | 1% |

9 diklatbkdsidoarjo.wordpress.com 1%

Internet Source

10 journal.unpad.ac.id 1%

Internet Source

11 anzdoc.com 1%

Internet Source

12 Submitted to Universitas Riau 1%

Student Paper

13 adoc.tips 1%

Internet Source

14 docplayer.info 1%

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On