

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEMENTERIAN AGAMA (Studi Kasus di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar)

A. Mubarir*, Basuki Rahmat, Rustandi, Acep Hilman

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *doyonugroho@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi implementasi Kebijakan tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian Agama, dengan fokus pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjar. Permasalahan yang diidentifikasi adalah rendahnya pencapaian sasaran kerja oleh pegawai terutama dalam pelayanan nikah dan rujuk, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, serta kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas administratif dan pelayanan teknis. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara terhadap pimpinan dan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 912 Tahun 2021 telah memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja PNS di berbagai sektor. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu diatasi. Pertama, rendahnya pencapaian sasaran kerja terkait pelayanan nikah dan rujuk disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana yang memadai. Kedua, kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas administratif dan pelayanan teknis, terutama dalam penyelenggaraan bimbingan kehidupan beragama di masyarakat. Ketiga, diperlukan peningkatan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan, pemantauan, pengukuran, dan pembinaan kinerja, khususnya dalam menangani masalah seperti tingginya angka perceraian akibat pernikahan dini dan praktik nikah sirri. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan komunikasi antar organisasi yang efektif serta dukungan dari semua pihak terkait.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan dan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang berkualitas. Reformasi ini bertujuan untuk mengurangi birokrasi yang memperlambat proses pengambilan keputusan dan menghambat pertumbuhan ekonomi. Dengan menyederhanakan proses administrasi, meningkatkan keterbukaan informasi, dan memperbaiki sistem

pengawasan, diharapkan bahwa birokrasi yang baru akan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan lebih mampu mendukung pembangunan nasional. Selain itu, reformasi birokrasi juga bertujuan untuk meminimalisir korupsi, kolusi, dan nepotisme yang seringkali merugikan negara dan masyarakat.

Meskipun reformasi birokrasi di Indonesia telah dimulai sejak awal 2000-an, pelaksanaannya masih dihadapkan pada beragam tantangan. Upaya untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik terus berlangsung. Fokus utama reformasi ini mencakup peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan penyederhanaan regulasi. Hubungan erat antara reformasi birokrasi dan peraturan terkait, seperti UU ASN, menjadi dasar hukum untuk mengubah struktur, proses, dan budaya kerja di birokrasi.

Selain itu, regulasi tentang pemberantasan korupsi dan transparansi juga penting dalam reformasi birokrasi untuk menciptakan lingkungan yang bersih dan akuntabel dalam melayani publik. Meskipun masih dihadapkan pada hambatan seperti resistensi internal dan tantangan implementasi, upaya terus dilakukan untuk memastikan reformasi ini berjalan secara berkelanjutan demi meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat.

Reformasi birokrasi menjadi krusial, terutama bagi lembaga publik seperti Kementerian Agama, yang memiliki peran vital dalam memelihara keberlangsungan keagamaan dan memberikan pelayanan kepada umat. Melalui reformasi ini, diharapkan Kementerian Agama dapat menyederhanakan prosedur, meningkatkan kualitas layanan, dan memberdayakan sumber daya manusia untuk menjadi responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kementerian Agama juga memiliki peran penting dalam pembangunan nasional, sejalan dengan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa dalam Pancasila dan visi pembangunan nasional. Dengan prinsip good governance, Kementerian Agama diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara bijaksana, transparan, akuntabel, efektif, dan efisien. Untuk mendukung pencapaian visi dan misi, Kementerian Agama Kota Banjar menetapkan Rencana Strategis Tahun 2019-2024, yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera.

Salah satu instrumen yang digunakan adalah Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang diatur melalui Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 912 Tahun 2021. Meskipun telah ada kebijakan yang mengatur manajemen kinerja, implementasinya di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar masih menghadapi beberapa kendala, seperti rendahnya pencapaian sasaran kerja, kurangnya kemampuan sumber daya manusia, dan kurangnya pemantauan serta pengukuran kinerja yang efektif.

Peningkatan implementasi reformasi birokrasi dan manajemen kinerja menjadi krusial untuk memastikan bahwa Kementerian Agama dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik, serta memastikan terwujudnya lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif bagi pegawainya, termasuk di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar, dimana dalam

implementasinya masih menunjukkan berbagai tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan yang tertuang dalam bentuk peraturan tersebut di atas.

Istilah peraturan atau kebijakan sendiri menurut Lasswell dan Kaplan (Islamy, 2004) menyatakan: "Peraturan atau kebijakan sebagai prosedur untuk mencapai tujuan, nilai, dan tindakan yang di rencanakan". Dalam konteks ini, peraturan atau kebijakan tidak hanya berfungsi sebagai aturan atau pedoman yang mengatur perilaku individu atau entitas, tetapi juga sebagai instrumen dalam mencapai visi dan misi dari tujuan yang ditetapkan.

Anderson (Winarno, 2012) menyatakan: "Kebijakan adalah serangkaian langkah yang memiliki keinginan tersendiri yang diikuti dan dilaksanakan oleh penyelenggara guna memecahkan suatu problem dalam masalah tertentu". Dari pernyataan tersebut bahwa kebijakan merupakan sebuah rangkaian tindakan yang dibuat dengan tujuan tertentu oleh pihak yang bertanggung jawab, yang kemudian diimplementasikan untuk mengatasi masalah atau tantangan yang spesifik dalam suatu konteks. Setiap kebijakan memiliki tujuan atau keinginan yang unik, yang mungkin berasal dari pemahaman akan permasalahan yang sedang dihadapi.

Kebijakan menjadi alat yang digunakan oleh penyelenggara atau pembuat kebijakan untuk mencapai solusi atas masalah tertentu. Langkah-langkah yang terkandung dalam kebijakan tersebut direncanakan dan dijalankan dengan maksud untuk memecahkan atau mengatasi hambatan yang ada, baik itu dalam bidang ekonomi, sosial, politik, atau bidang lainnya. Dengan demikian, kebijakan bukan hanya sekadar pernyataan, tetapi sebuah panduan tindakan yang direncanakan dengan tujuan akhir yang jelas, yaitu menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan pembuat kebijakan.

Hasswell dan Kaplan (Rusli, 2015) menyatakan "Kebijakan merupakan salah satu program dalam pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek yang terarah". Kebijakan merupakan instrumen penting yang digunakan oleh pemerintah, organisasi, atau entitas lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, kebijakan bukan hanya sekadar serangkaian peraturan atau langkah-langkah, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang dipegang teguh dan praktek-praktek yang diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai program, kebijakan memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan tindakan dan mengatur perilaku baik di tingkat individu maupun kolektif.

Keputusan dalam bentuk kebijakan atau peraturan pemerintah perlu dilaksanakan dengan efektif agar dapat mencapai tujuannya yang telah ditetapkan. Implementasi yang baik sangat penting karena kebijakan yang hanya berhenti pada tahap perencanaan atau pengumuman tidak akan memiliki dampak nyata pada masyarakat. Melalui implementasi yang efektif, pemerintah dapat memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar berjalan sesuai dengan maksudnya, memberikan manfaat yang diinginkan, serta memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Selain itu, implementasi yang baik juga membantu pemerintah untuk mengevaluasi dan memantau kemajuan kebijakan serta melakukan perubahan atau penyesuaian jika diperlukan agar mencapai hasil yang lebih baik.

Metter dan Horn (Agustino, 2008) menyatakan: “Implementasi kebijakan adalah tindakan yang dilakukan oleh individu/penjabat, pemerintah atau swasta untuk mencapai tujuan yang dituangkan dalam keputusan kebijakan”. Implementasi kebijakan merupakan tahapan krusial dalam siklus kebijakan publik di mana keputusan yang telah dibuat secara formal harus diwujudkan menjadi tindakan konkret. Proses ini melibatkan berbagai pihak, mulai dari individu atau pejabat publik, hingga pemerintah dan sektor swasta.

Implementasi yang kurang efektif dapat menghambat pencapaian tujuan dan mengakibatkan ketidakpastian serta ketidakpuasan dalam pelaksanaan kebijakan, sehingga penting bagi para pelaku kebijakan untuk memastikan bahwa proses implementasi dilakukan secara teliti dan komprehensif guna mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan keputusan kebijakan yang telah diambil.

Meter dan Horn (Agustino, 2008, hal. 142) untuk mencapai keberhasilan dalam mengimplementasikan kebijakan perlu memperhatikan beberapa faktor, diantaranya; standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, sikap para pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait kegiatan-kegiatan pelaksanaan, dan lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Semua faktor tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain dalam mencapai keberhasilan mencapai tujuan kebijakan. Mengimplementasikan suatu kebijakan pemerintah melibatkan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilannya.

Faktor-faktor pendukung bisa termasuk konsistensi visi dan tujuan pemerintah, dukungan politik dan masyarakat, sumber daya yang memadai seperti anggaran dan personel, serta infrastruktur yang mendukung. Namun, di sisi lain, ada pula faktor-faktor penghambat yang bisa menghambat pelaksanaan kebijakan. Hal ini bisa mencakup opini publik yang tidak mendukung, hambatan politik dari pihak oposisi atau kepentingan khusus, keterbatasan sumber daya, serta birokrasi yang kompleks dan lambat. Selain itu, kondisi eksternal seperti perubahan kondisi ekonomi atau geopolitik juga dapat mempengaruhi pelaksanaan suatu kebijakan, sehingga dalam merancang dan melaksanakan kebijakan, pemerintah harus mempertimbangkan dengan seksama berbagai faktor pendukung dan penghambat ini untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilannya.

Mengimplementasikan suatu kebijakan akan dipengaruhi oleh banyak faktor, situasi dan kondisi dimana kebijakan tersebut diimplementasikan. Dari hasil suatu penelitian menunjukkan bahwa faktor komunikasi dengan indikator transmisi, kejelasan, dan konsistensi, faktor sumber daya seperti staf, wewenang, dan fasilitas juga teridentifikasi sebagai faktor pendukung, meskipun terdapat kecurangan dalam pelimpahan dalam pelaksanaan kebijakan. Penyerahan kewenangan kepada pejabat terkait yang berkompeten dalam sistem manajemen kinerja juga ditemukan. Meskipun tidak ada manipulasi insentif, kinerja tetap baik karena adanya apresiasi tambahan penghasilan bagi pegawai (Restiyan, (2024).

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan adanya kekurangpahaman pegawai terhadap peraturan tersebut, kurangnya standar nilai yang jelas, dan mekanisme

penilaian yang tidak tepat. Penilaian kinerja seringkali hanya dianggap sebagai formalitas administratif, bukan sebagai alat pembinaan yang efektif, sehingga disarankan untuk merumuskan standar nilai yang jelas dan menjalankan proses penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku agar dapat meningkatkan efektivitas penilaian kinerja PNS (Agus, 2017). Pada umumnya ketiadaan atau keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran dan tenaga kerja, menjadi penghambat serius dalam implementasi kebijakan.

Menganalisis implementasi kebijakan tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kementerian Agama, khususnya dalam konteks Kantor Kementerian Agama Kota Banjar, menjadi hal penting dan relevan, dikarenakan implementasi kebijakan tersebut menjadi kunci dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi tersebut. Dalam konteks Kantor Kementerian Agama, di mana pelayanan kepada masyarakat terkait agama dan keagamaan menjadi fokus utama, sistem manajemen kinerja pegawai menjadi sangat vital. Analisis implementasi kebijakan ini membantu untuk memahami sejauh mana kebijakan tersebut dijalankan sesuai dengan rencana, sejauh mana tujuan yang ditetapkan tercapai, serta menemukan potensi perbaikan atau penyempurnaan dalam pelaksanaannya.

Dengan menganalisis implementasi kebijakan sistem manajemen kinerja PNS, dapat teridentifikasi kendala-kendala yang mungkin muncul, baik itu terkait dengan sumber daya, kebijakan internal, maupun faktor-faktor eksternal yang memengaruhi. Analisis ini juga dapat memberikan pandangan yang lebih jelas terhadap kinerja individu dan keseluruhan organisasi, yang pada gilirannya dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Banjar dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi dan pelayanan yang optimal kepada publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, dalam hal ini adalah praktik dan pengalaman pejabat dan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar. Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai setiap elemen dari penelitian tersebut:

1. Metode Kualitatif

Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena secara menyeluruh dan mendalam. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menjelajahi aspek-aspek kompleks dari subjek yang diteliti, seperti sikap, nilai, keyakinan, dan pengalaman individu. Metode ini berfokus pada interpretasi data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, atau analisis teks.

2. Informan Penelitian

Informan penelitian dalam hal ini adalah pejabat dan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar. Mereka dipilih karena memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian yang ingin diteliti. Sebagai informan, mereka diharapkan dapat memberikan wawasan yang kaya dan mendalam mengenai praktik dan pengalaman yang berkaitan dengan subjek penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam. Observasi memungkinkan peneliti untuk mengamati langsung perilaku dan interaksi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjar, sementara wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai pandangan, sikap, dan pengalaman informan terkait dengan topik penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, display data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data melibatkan pengurangan kompleksitas data dengan mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, atau kategori-kategori yang muncul dari data yang terkumpul. Display data merupakan proses penyajian data yang dianalisis secara visual, seperti melalui tabel, grafik, atau diagram. Verifikasi dilakukan untuk memastikan keabsahan dan keandalan hasil analisis, sedangkan penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir di mana peneliti menyusun interpretasi dan generalisasi berdasarkan temuan yang ditemukan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan proses yang melibatkan serangkaian langkah untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pengukuran, evaluasi, dan peningkatan kinerja para pegawai. Tahap pertama adalah perumusan kebijakan, di mana tujuan sistem dan standar kinerja ditetapkan bersama dengan metode evaluasi yang akan digunakan. Sosialisasi kebijakan merupakan langkah selanjutnya untuk memastikan pemahaman yang baik di antara semua pihak terkait. Pelatihan diberikan kepada pegawai untuk memastikan pemahaman tentang sistem dan untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Pengaturan sasaran kinerja yang sesuai dengan prinsip SMART merupakan tahap penting dalam memberikan arah bagi pegawai.

Monitoring dan evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan pencapaian sasaran, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Umpan balik tersebut penting untuk membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka, sementara pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran juga diperlukan. Terakhir, perbaikan berkelanjutan dilakukan dengan terus mengevaluasi sistem dan mengakomodasi perubahan organisasional, kebutuhan pegawai, dan perkembangan dalam manajemen kinerja. Dengan demikian, implementasi sistem

manajemen kinerja PNS adalah upaya terus-menerus untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai.

Implementasi kebijakan tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor keberhasilan utama mencakup penetapan standar dan sasaran kebijakan yang jelas serta terukur, serta tujuan kebijakan yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya seperti keuangan, tenaga kerja, dan infrastruktur juga menjadi penting untuk mendukung pelaksanaan kebijakan. Selain itu, karakteristik organisasi pelaksana, seperti struktur yang efisien dan budaya kerja yang inovatif dan bertanggung jawab, serta sikap proaktif dan komitmen dari para pelaksana, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan, juga berperan dalam kesuksesan implementasi kebijakan. Komunikasi yang efektif antara berbagai pihak terkait dalam organisasi, baik internal maupun eksternal, menjadi landasan bagi koordinasi yang lancar dalam menjalankan kegiatan implementasi kebijakan.

Namun demikian, faktor lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang berkembang juga dapat memengaruhi implementasi kebijakan, seperti dukungan dari pemangku kepentingan atau perubahan kebijakan nasional yang dapat memengaruhi prioritas dan sumber daya yang tersedia. Terdapat pula faktor penghambat yang dapat menghambat keberhasilan implementasi kebijakan, seperti kurangnya dukungan dari pimpinan, resistensi dari pegawai yang tidak ingin berubah, atau konflik internal yang menghambat proses kerja sama antar unit kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Keputusan Menteri Agama Nomor 912 Tahun 2021 di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar telah memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja PNS di berbagai sektor. Kebijakan tersebut menetapkan standar dan sasaran yang jelas, menjadi pedoman bagi manajemen dalam mengatur tujuan kinerja, mengukur pencapaian kinerja, dan memberikan umpan balik konstruktif kepada para pegawai.

Evaluasi kinerja PNS dilakukan secara obyektif dan transparan, memungkinkan pengembangan karier yang lebih baik. Meskipun pencapaian yang memuaskan telah tercapai, evaluasi dan perbaikan terus dilakukan untuk meningkatkan efektivitasnya. Faktor sumber daya, termasuk ketersediaan pelaksana kebijakan dan sarana prasarana yang memadai, memegang peranan penting dalam pelaksanaan kebijakan.

Karakteristik organisasi pelaksana, seperti komitmen pimpinan, peran yang jelas bagi anggota organisasi, budaya kerja yang mendukung kolaborasi, serta penyediaan sumber daya teknologi informasi dan pengembangan karyawan, menjadi kunci dalam mencapai kesuksesan pelaksanaan kebijakan. Kompetensi dan dukungan pegawai, bersama dengan komunikasi yang efektif antar organisasi, juga berperan penting dalam mencapai tujuan kebijakan.

Selain itu, lingkungan sosial, ekonomi, dan politik juga memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, dengan dukungan dari masyarakat, faktor ekonomi yang mencakup anggaran dan sumber daya keuangan, serta dukungan politik dari pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya menjadi kunci

dalam menjalankan sistem manajemen kinerja pegawai dengan efisien dan efektif. Kolaborasi antara Kementerian Agama, masyarakat, dan pemerintah setempat menjadi penting dalam memastikan keberhasilan implementasi kebijakan tersebut.

Implementasi kebijakan tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kementerian Agama, seperti yang diamati dalam studi kasus di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar, memerlukan perhatian yang sangat besar terhadap berbagai faktor. Pertama-tama, standar dan sasaran kebijakan serta ukuran dan tujuan kebijakan harus didefinisikan dengan jelas. Ini penting karena standar dan sasaran yang ambigu atau tidak terukur dapat mengarah pada ketidakpastian dan penilaian kinerja yang tidak objektif. Selain itu, sumber daya karakteristik organisasi pelaksana harus dipertimbangkan dengan cermat. Hal ini mencakup aspek seperti jumlah dan kualifikasi pegawai, infrastruktur yang tersedia, serta anggaran yang dialokasikan untuk implementasi kebijakan.

Sikap para pelaksana juga memiliki peran kunci dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Mereka perlu memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan kebijakan dan memahami pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Komunikasi antar organisasi terkait kegiatan-kegiatan pelaksanaan juga menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Kolaborasi dan koordinasi yang efektif antara berbagai unit dan departemen di dalam Kementerian Agama dapat memastikan bahwa kebijakan yang diimplementasikan secara konsisten dan terkoordinasi.

Selain faktor-faktor internal organisasi, lingkungan sosial, ekonomi, dan politik juga perlu diperhitungkan. Perubahan dalam lingkungan eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah, dinamika ekonomi, dan perubahan sosial dapat mempengaruhi implementasi kebijakan manajemen kinerja PNS. Oleh karena itu, adaptabilitas dan responsivitas terhadap perubahan lingkungan menjadi kunci dalam menjaga relevansi dan keberlanjutan kebijakan. Secara keseluruhan, pentingnya memperhatikan semua faktor ini dalam implementasi kebijakan tentang sistem manajemen kinerja PNS di Kementerian Agama, termasuk di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar, adalah agar upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai implementasi Keputusan Menteri Agama Nomor 912 Tahun 2021 di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar menunjukkan bahwa kebijakan tersebut telah memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja PNS di berbagai sektor. Standar dan sasaran kebijakan yang jelas menjadi pedoman bagi manajemen dalam mengatur tujuan kinerja, mengukur pencapaian kinerja, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Evaluasi kinerja PNS menjadi lebih obyektif dan transparan, memungkinkan pengembangan karier yang lebih baik. Faktor kompetensi dan dukungan organisasi, termasuk kepemimpinan yang kuat dan fasilitas yang memadai, menjadi kunci

dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sikap positif dan komitmen pegawai juga berperan penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja, sementara komunikasi antar organisasi dan dukungan lingkungan sosial, ekonomi, dan politik memainkan peran krusial dalam mendukung pelaksanaan kebijakan. Dukungan kolaboratif antara Kementerian Agama, masyarakat, dan pemerintah daerah menjadi faktor penting dalam memastikan kesuksesan implementasi kebijakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Abdurahman (2017). Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor. Program Magister STIA LAN Jakarta.
- Agustino, L. (2008). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Islamy, I. (2004). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Sinar Grafika.
- Restiyan, Teguh (2024). Implementasi Permenpan Rb Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil”, pada Program Magister Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia.
- Rusli, B. (2015). *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik yang Responsif*. Hakim Publishing.
- Winarno, B. (2012). *Analisis Kebijakan Publik*. Alfabeta.