**PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGAWASAN**

**KEGIATAN PERDAGANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN**

**PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh

Ari Wibowo

188010001

Magister Administrasi dan Kebijakan Publik

Universitas Pasundan Bandung

**ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok yaitu kinerja pegawai yang rendah. Hal ini disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor implementasi kebijakan secara menyeluruh pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Pendekatan dalam penelitian ini tentang implementasi dan kinerja pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembang khasanah ilmu administrasi publik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Explanatory Survey. Tujuan yang hendak dicapai oleh metode penelitian eksplanatory survey adalah teori-teori non eksak, yang dikembangkan melalui pekerjaan penelitian pengujian (verifikasi) proposisi-proposisi faktual, artinya proposisi-proposisi deduksi (hipotesis) yang diuji secara empirik. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis simultan dan analisis parsial.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Pemerintah dapat menentukan baik atau tidaknya hasil kerja dari pegawai dalam suatu instansi pemerintah. Sedangkan berdasarkan hasil parsial bahwa faktor sumber daya berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan yang lain sebesar 20%. Faktor ini berkaitan dengan sumber daya manusia secara kuantitas dan kualitas, ditambah dengan penyediaan sumber anggaran yang proporsional dalam membiayai implementasi kebijakan. Faktor kedua yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 18.7%. Faktor berkaitan dengan media yang digunakan, sasaran kebijakan, pelaksana kebijakan dan intensitas sosialisasi. Karena sosialisasi sangat penting dalam suatu pelaksanaan kebijakan. Faktor disposisi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 17.9% dan faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor struktur birokrasi sebesar 13.9%.

Peneliti menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Hal ini menegaskan bahwa kecenderungan pentingnya pelaksanaan kebijakan secara menyeluruh dengan memperhatikan faktor-faktornya.

**Kata Kunci** : Implementasi Kebijakan dan Kinerja

**I. Pendahuluan**

Kebijakan pemerintah merupakan keputusan yang diambil oleh pemerintah untuk memecahkan permasalahan di Negara. Kebijakan tersebut bisa dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Undang-Undang, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah dan lain sebagainya yang merupakan produk dari kebijakan publik. Merujuk dari ditetapkannya Undang-undang No.23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No.18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, dan dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan daerah Provinsi Jawa Barat dalam perumusan dan koordinasi kebijakan, perencanaan, pelaksanaan kebijakan yang bersifat spesifik, urusan pemerintah daerah serta untuk menjalankan fungsi pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, diperlukan upaya penataan kelembagaan organisasi yang disesuaikan dengan potensi, kemampuan keuangan dan karakteristik daerah.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Jawa Barat, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah dibidang perindustrian dan perdagangan, perlu didukung oleh aparat yang memiliki kompetensi sehingga nantinya akan mampu memberikan dampak yang positif dalam pembangunan khususnya sektor industri dan perdagangan.

Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian dari tujuan hasil akhir (output), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi atau institusi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan tampak dari sikap pegawai terhadap aspek-aspek yang dihadapinya dilingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai didalam suatu organisasi atau institusi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Aparatur dalam birokrasi pemerintahan merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang mempunyai kompetensi dilihat dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat selain memerlukan sarana dan prasarana pendukung yang memadai, juga sangat membutuhkan pegawai yang handal untuk melaksanakan program serta terobosan dibidang pengawasan kegiatan perindustrian dan perdagangan, serta memerlukan upaya-upaya untuk memperoleh hasil optimal melalui pencapaian kinerja pegawai, agar nantinya sasaran dan tujuan program pembangunan yang telah ditetapkan dapat tercapai melalui kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi.

Hasil tersebut akan teraktualisasi melalui suatu proses yang dimulai dari identifikasi kinerja sampai pada tahap terciptanya konstruksi kinerja. Dengan demikian implementasi kinerja merupakan tuntutan dalam mengaktualisasi kinerja sumber daya manusia serta memiliki manfaat dibidang pengukuran dan pengembangan sumber daya manusia. Alat untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi diantaranya adalah terjalinnya suatu data dan informasi untuk proses kebijakan organisasi yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

Pentingnya kebijakan yang dilakukan merupakan salah satu alat terjalinnya kerjasama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai perintah, pengambilan keputusan, instruksi dan kegiatan organisasi lainnya memerlukan kebijakan yang efektif, namun tidak selamanya hal tersebut dapat diikuti dengan baik oleh seluruh pegawai. Banyak faktor dari pegawai yang dianggap menghambat dalam proses tugas dan pekerjaannya, seperti contoh yang sering terjadi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD), antara lain: kinerja pegawai yang masih rendah, kurangnya tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, kerjasama yang kurang harmonis, maupun tidak adanya inisiatif untuk memperbaiki pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Undang-undang mengenai tugas pokok dan fungsi belum dapat dilaksanakan dengan baik. Karena kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa kendala mengenai kinerja pegawai mulai dari kualitas kerja dan keandalan pegawai dalam bekerja. Kehandalan berhubungan dengan bagaimana sikap pegawai menghadapi pekerjaan yang diberikan organisasi kepada dirinya. Apakah dihadapi dengan penuh tanggungjawab atau tidak mempunyai motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk kualitas kerja berhubungan dengan kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan program, karena dilapangan pelaksanaan masih jauh dari perencanaan yang berhubungan dengan waktu penyelesaian.

Berdasarkan pengamatan pada lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai salah satu variabel untuk menentukan keberhasilan organisasi belum optimal, sehingga dengan demikian dapat menyebabkan pada pencapaian tujuan organisasi di bidang pengawasan kegiatan perindustrian dan perdagangan, indikasi-indikasi rendahnya kinerja pegawai tersebut secara nyata dapat dilihat dari:

1. Kualitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat masih rendah. Misalnya: pelaksanaan pekerjaan masih belum optimal dengan apa yang telah direncanakan dan semua itu tidak terlepas dari jumlah pegawai yang kurang memadai dalam pelaksanaan pengawasan kegiatan peridustrian dan perdagangan, sehingga pegawai memiliki beban kerja yang cukup tinggi.

2. Keandalan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat masih rendah, misalnya: pegawai di pengawasan kegiatan perindustrian dan perdagangan dalam menjalankan tugasnya kurang memiliki keandalan sikap, karena tidak semua pegawai memiliki kerajinan, inisiatif dan keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

**II. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Rusidi dalam Satibi (2011:78), bahwa tujuan yang hendak dicapai oleh metode penelitian kuantitatif adalah teori-teori non eksak, yang dikembangkan melalui pekerjaan penelitian pengujian (verifikasi) proposisi-proposisi faktual, artinya proposisi-proposisi deduksi (hipotesis) yang diuji secara empirik. Sedangkan jenis penelitiannya bersifat deskriptif, yaitu penelitian untuk memperoleh gambaran secara umum tentang obyek yang akan diteliti berdasarkan keadaan yang sebenarnya terjadi dilapangan sesuai dengan tujuannya.

Iskandar (2001:256) bahwa survey adalah metode pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian untuk meminta jawaban dari responden. Responden diambil dari pelaku kasus penelitian ini, sehingga bias member jawaban yang akurat.Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap objek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variable, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi sampai implikasi.

Metode penelitian sangatlah diperlukan untuk memperoleh data dan informasi agar sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yaitu gambaran masing-masing variabel yang menguji kedua variable melalui pendekatan kuantitatif. Alasan pemilihan metode ini, karena bertujuan untuk kedua variabel yang digunakan. Peneliti ingin memberikan gambaran metode aktual dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, menganalisa, serta menginterpretasikannya.

Penelitian ini untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat dengan tujuan untuk menguji hipotesis dan yang lebih dalam tentang interpretasi pengaruh antar variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu implementasi kebijakan, dan variabel terikat,yaitu kinerja pegawai. Metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris yang ditemui dilapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel yang menjadi fokus penelitian.

**III. Landasan Teori**

teori implementasi kebijakan Van Metter dan Van Horn dalam Agustino (2008:141-144), terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja kebijakan publik, yaitu:

1. Ukuran dan tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya jika-dan- hanya-jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosio- kultur yang mengada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran kebijakan atau tujuan kebijakan terlalu ideal (bahkan terlalu utopis) untuk dilaksanakan di level warga, maka agak sulit memang merealisasikan kebijakan publik hingga titik yang dapat dikatakan berhasil.

2. Sumber Daya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Tetapi ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber-sumber daya itu nihil, maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan. Tetapi diluar sumber daya manusia, sumber daya lain yang perlu diperhitungkan juga ialah sumber daya finansial dan sumber daya waktu. Karena itu sumber daya yang diminta dan dimaksud oleh Van Metter dan Van Horn adalah ketiga bentuk sumber daya tersebut.

3. Karakteristik Agen Pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat pengimplementasian kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kebijakan (publik) akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi kebijakan perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan agen pelaksana. Semakin luas cakupan implementasi kebijakan, maka seharusnya semakin besar pula agen yang dilibatkan.

4. Sikap/Kecenderungan (Disposisi) para Pelaksana

Sikap penerimaan atau penolakan dari (agen) pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul persoalan dan permasalahan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan yang akanimplementor laksanakan adalah kebijakan dari atas (top down) yang sangat mungkin para pengambil keputusannya tidak pernah mengetahui (bahkan tidak mampu menyentuh) kebutuhan, keinginan, atau permasalahan yang warga inginselesaikan.

5. Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana

Koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi, maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik

Hal terakhir yang perlu juga diperhatikan guna menilai kinerja implementasi publik dalam perspektif yang ditawarkan oleh Van Metter dan Van Horn adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Lingkungan

sosial, ekonomi, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi biang keladi dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya untuk mengimplementasikan kebijakan harus pula memperhatikan kekondusifan kondisi lingkungan eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2008:75) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta keberhasilan

2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (pekerjaan yang berorientasi kepada tujuan) atau tugas khusus (ekstra)

3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerja serta kerjasama.

**IV. Kerangka Berpikir**

Sebagaimana diketahui kerangka berpikir merupakan teori utama yang secara spesifik menggambarkan dua variabel yang dijadikan fokus dalam penelitian. Fokus penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel implementasi kebijakan dan variabel kinerjapegawai yang masing-masing variabel dijelaskan di bawah ini menurut pandangan para ahli. Berdasarkan teori, konsep dan definisi tersebut, peneliti berasumsi bahwa kinerja pegawai menjadi salah satu syarat yang harus diperhatikan oleh pimpinan instansi atau lembaga melalui implementasi kebijakan.

Van Meter dan Van Horn dalam teorinya ini berawal dari suatu asumsi bahwa proses implementasi akan berbeda-beda sesuai dengan sifat kebijakan yang dilaksanakan. Selanjutnya Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2012:155) menawarkan karakteristik dalam proses implementasi yakni, pertama proses implementasi akan dipengaruhi oleh sejauh mana kebijakan menyimpang dari kebijakan-kebijakan sebelumnya. Kedua, proses implementasi akan dipengaruhi oleh sejumlah perubahan organisasi yang diperlukan. Kedua ahli ini menegaskan pula pendiriannya bahwa perubahan, kontrol dan kepatuhan bertindak merupakan konsep penting dalam prosedur implementasi.

Kebijakan publik yang berkualitas tidaklah hanya berisi cetusan pikiran atau pendapat para administrator publik, tetapi harus berisi pula opini publik sebagai representasi dari kepentingan publik. Oleh karena itu tugas utama administrator atau pelaku yang melaksanakan kebijakan publik mempunyai hubungan yang sangat erat sekali dengan kepentingan publik, dan untuk itu ia harus memerhatikan terhadap masalah-masalah, kebutuhan-kebutuhan, dan tuntutan-tuntutan yang ada dilingkungannya. Administrator publik sebagai pelaku kebijakan merupakan salah satu komponen dari sistem kebijakan publik.

Keterkaitan antara implementasi kebijakan dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Sumaryadi (2010:96) bahwa “Efektivitas implementasi kebijakan pada akhirnya akan memberikan dampak terhadap kinerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi”.Dari pendapat Sumaryadi tersebut ditegaskan bahwa pelaksanaan kebijakan disuatu organisasi akan berdampak atau berpengaruh kepada kinerja anggota organisasi atau pegawai. Sehingga kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja kelompok, tim atau bidang yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut di atas, maka paradigma pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Keterkaitan Implementasi Kebijakan dengan Kinerja Pegawai Sumaryadi (2010:69)

Faktor Kinerja Pegawai

(Mangkunegara, 2008:75)

1. Kualitas kerja

2. Kuantitas kerja

3. Keandalan

4. Sikap

Faktor Implementasi Kebijakan

(Van Meter dan Van Horn

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

2. Komunikasi

3. Sumber daya

4. Disposisi

5. Struktur Birokrasi

6. Lingkungan ekonomi social politik

Gambar 1

Paradigma Kerangka Berpikir Penelitian

**V. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian Penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Rencana Penelitian Penelitian yang akan dilaksanakan peneliti adalah selama enam bulan terhitung Februari 2020 hingga Agustus 2020.

**VI. Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukan bahwa besarnya pengaruh implementasi kebijakan menunjukan besaran nilai yang signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu 98.3%. Nilai tersebut menunjukan bahwa implementasi kebijakan akan menentukan tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh para pegawai yang ada di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Artinya nilai tersebut menunjukan bahwa jika kebijakan pemerintah dilaksanakan dengan baik oleh seluruh implementor maka hasil dari suatu pekerjaan sesuai dengan program dan harapan institusi. Atas dasar tersebut bahwa variabel implementasi kebijakan sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Namun melihat kenyataan dilapangan bahwa kebijakan mengenai pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi masih jauh dari harapan. Karena banyaknya kendala baik dari organisasi, sumber daya keuangan bahkan dari implementornya sendiri masih memiliki kekurangan. Karena kebijakan yang baik bukan hanya kebijakan yang ideal, namun kebijakan tersebut dapat dilaksanakan oleh seluruh implementor dilapangan. Jadi, sumber daya implementor menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan tugas, pokok dan fungsi dalam suatu instansi pemerintah.

Berkaitan dengan hal tersebut, implementor baik dari level pelaksana sampai dengan level pengambil kebijakan harus konsisten terhadap aturan atau norma-norma yang ada dalam organisasi. Apabila implementor tidak mempunyai komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi maka hasil dari pekerjaan tersebut kurang maksimal. Padahal tujuan yang ingin dicapai yaitu (1) meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia (sdm) yang inisiatif, kreatif dan inovatif, kesetaraan gender dan pendapatan keuangan, (2) mengendalikan pertumbuhan penduduk yang berkualitas, (3) meningkatnya ketersediaan modal usaha untuk mengembangkan perekonomian masyarakat dan (4) meningkatnya kemandirian masyarakat dan berbudaya gotong royong dalam pengelolaan pembangunan di desa. Bagaimana tujuan tersebut akan tercapai jika sumber daya implementor kurang mempunyai kapasitas dan kapabilitas.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukan bahwa implementasi kebijakan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan menentukan tingkat tujuan yang akan dilaksanakan dalam organisasi yang bersangkutan. Semakin jelas kebijakan tersebut dikomunikasi melalui sosialisasi kepada para implementor dan semakin komitmen semua anggota organisasi mematuhi aturan tersebut maka kinerja pegawai akan semakin positif meningkat guna menunjang tujuan organisasi.

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh adanya pengaruh variabel implementasi kebijakanyang terdiri dari faktor komunikasi, sumber daya sikap pelaksana, dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai, yang berpengaruh sebesar 98.3%.Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 1.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor lainnya yang disinyalir ikut mempengaruhi diantaranya yaitu budaya organisasi yang terciptanya dan mendukung dalam pelaksanaan kebijakan.

Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Budaya di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sudah cukup kondusif, maka proses impelementasi kebijakan pemerintah dapat lebih maksimal dan hasil dari kebijakan dapat berorientasi kepada waktu dan hasil.

Penghargaan dari pemerintah kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja masih minim. Penghargaan merupakan kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi pegawai dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum. Penghargaan dalam hal ini tidak harus berbentuk uang semata, namun proses promosi jabatan, pemberian insentif lain yang dapat memacu pegawai dan lebih semangat dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut.

**Pembahasan Pengaruh Parsial Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13.9 %. Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan belum dapat dilaksanakan dengan baik dalam proses penerapan kebijakan tersebut. Baik itu, penentuan standar kebijakan maupun sasaran kebijakan tersebut. Karena standar dan sasaran kebijakan sangat penting untuk kebijakan. Implementasi kebijakan tersebut akan berhasil jika standar dalam suatu kebijakan tersebut terpenuhi dan tepat sasaran.

Standar dan sasaran kebijakan merupakan apa yang hendak dicapai suatu kebijakan baik dalam jangka pendek atau menengah bahkan jangka panjang. Standar dan sasaran kebijakan ini dapat dikatakan sangat penting karena dengan adanya faktor ini akan mengetahui berhasil atau tidaknya suatu kebijakan tersebut.

Sumber daya manusia dalam organisasi, baik itu pimpinan dan pelaksana yang mentaati aturan tersebut maka tidak akan ada penyelewengan anggaran, waktu, sasaran kebijakan sehingga tujuan dari kebijakan tersebut dapat dicapai. Struktur organisasi merupakan delegasi kewenangan dan fungsi dalam suatu organisasi. Sehingga struktur dapat menentukan tingkat tanggung jawab seorang pegawai dalam pekerjaannya. Hal ini menggambarkan secara jelas bahwa kewenangan dan tugas harus tertulis dan dapat dilaksanakan secara penuh oleh seluruh anggota organisasi.

Hasil wawancara, struktur organisasi mempunyai tugas dan fungsi yang beragam sesuai dengan bidangnya. Untuk itu, sehingga pegawai didukung penuh atas adanya struktur tersebut. Karena hubungan dan kewenangan dengan masing-masing Kepala Bidang dan Kepala Seksi. Sedangkan dengan aturan, pegawai disini secara umum sudah mematauhi peraturan yang dibentuk, karena peraturan tersebut berdasarkan kesepakatan bersama dalam memajukan organisasi. Hasil pengolahan data menunjukkan faktor sumber daya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.200 atau 20%. Faktor sumber daya masih berfokus pada kecukupan dana untuk membiayai pelaksanaan kebijakan. Karena hal ini berdampak kepada pelaksanaan kebijakan atau program pemerintah, jika tidak ada dana maka kebijakan tidak mungkin dilaksanakan.

Berkaitan dengan kemampuan pelaksanaan, secara kuantitas pelaksana kebijakan sudah mencukupi. Tetapi secara kualitas, pelaksana kebijakan masih jarang yang diikut sertakan dalam program pendidikan dan pelatihan. Jika pun program pendidikan dan pelatihan ada, hanya beberapa pegawai saja, namun tidak dapat mengimbangi kemampuan dari pegawai tersebut sehingga pelaksanaan kebijakan tetap berpangku kepada pimpinan dan hasilnya juga kurang optimal. Sumber daya tidak terlepas dari sumber daya manusia, sumber daya keuangan dan sumber daya fasilitas. Ketiga hal tersebut tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan sumber daya manusia, tidak hanya secara kuantitas, namun juga secara kualitas. Karena dengan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang proposional akan mendukung pelaksanaan kebijakan dalam suatu organisasi. Untuk keuangan, bahwa organisasi akan berjalan jika proses pembiayan juga berjalan dengan baik, sehingga terjadi proses penyediaan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan juga menjadi seimbang.

Hasil wawancara, diakui bahwa pemerintah sudah mempersiapkan dana untuk pelaksanaan kebijakan, namun secara nominal masih minim. Mengingat program Tahun 2020 Provinsi Jawa Barat lebih mengutamakan perbaikan infrastruktur secara masal. Kebijakan tersebut berakibat terhadap kebijakan lain khususnya anggaran. Hal ini berdampak anggaran untuk kebijakan lain menjadi sangat minim, maka hasil pelaksanaannya juga belum dapat memuaskan para stakeholder, baik dari itu kalangan pemerintah, masyarakat bahkan pihak swasta.

Hasil obervasi, alokasi anggaran yang minim dari Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaan kebijakan berdampak kepada hasil yang dicapai. Secara kuantitas, program pemerintah juga banyak yang dipangkas dengan alasan anggaran. Sedangkan untuk sumber daya pelaksanaan, program pendidikan dan pelatihan hanya dilakukan secara formal saja, karena secara kualitas program Diklat belum ada ukuran yang jelas, apakah kemampuan pegawai setelah mengikuti program tersebut makin meningkat atau kemampuannya tetap.

Berdasarkan hasil perhitungan, wawancara dan obervasi dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dana/anggaran masih menjadi faktor utama penyediaan sumber daya dalam implementasi kebijakan. Mengingat implementasi kebijakan harus dibiayai secara proporsional agar hasil dari kebijakan sesuai dengan perencanaan program. Sedangkan sumber daya manusia, secara kuantitas sudah mencukupi namun secara kualitas hanya beberapa pegawai saja yang dapat mengerti, memahami bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan.

**Pengaruh Faktor Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.187 atau 18.7%. Faktor komunikasi belum dapat dilaksanakan dengan baik dalam proses sosialisasi kebijakan tersebut. Baik itu, penentuan sasaran kebijakan, metode yang tepat digunakan dalam sosialisasi kebijakan sampai dengan seberapa sering sosialisasi tersebut dilakukan. Karena sosialisasi sangat penting untuk dilakukan dalam suatu kebijakan. Implementasi kebijakan tersebut akan berhasil jika metode sosialisasi yang digunakan tepat.

Sosialisasi merupakan transfer informasi dari pimpinan kepada pegawai khususnya berkaitan dengan kebijakan pemerintah. Karena tujuan dari komunikasi yaitu menyampaikan informasi penting yang berkaitan dengan program kerja yang akan dilaksanakan oleh semua anggota organisasi. Maka komunikasi dalam suatu organisasi menjadi penting agar dapat memberikan instruksi yang jelas kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara bahwa hubungan antara pimpinan dengan pegawai secara dinamis perlu diperhatikan dalam organisasi, baik pemerintah atau organisasi privat. Berkaitan dengan sosialisasi bahwa kebijakan perlu disampaikan kepada pegawai secara jelas. Agar pegawai dapat memahami, mengerti bagaimana kebijakan itu dilaksanakan dilapangan. Memang dalam hal ini forum formal hanya untuk Kepala Bidang, Kepala Subbidang atau perwakilan dari kepala subbidang saja yang mengikuti rapat. Tidak memungkinkan semua pegawai diundang dalam suatu rapat, karena akan mengganggu dan tidak dapat menimbulkan keefektifan suatu rapat. Akhirnya setiap Kepala Bidang, Kepala Subbidang dapat menginformasikan kembali hal-hal baru mengenai teknis pelaksanaan kebijakan yang akan dilaksanakan.

Hasil obervasi, bahwa rapat sering dilaksanakan untuk memberikan informasi-informasi baru mengenai petunjuk pelaksanaan kebijakan pemerintah. Namun, proses tersebut tidak diikuti dengan proses pengawasan dalam pelaksanaan kebijakan. Sehingga pegawai mengimplementasikan kebijakan tersebut tidak mengenai sasaran yang tepat yang menyebabkan hasilnya kurang maksimal. Komunikasi sangat penting dilakukan, agar setiap pegawai dapat memahami dalam melaksanakan kebijakan. Pemahaman kebijakan tidak hanya mengetahui bagaimana kebijakan itu diimplementasikan, namun bagaimana pegawai mengetahui sejauhmana keberhasilan kebijakan mencapai sasaran yang diinginkan. Hal ini yang belum mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan organisasi.

**Pengaruh Faktor Sikap pelaksana terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor sikap pelaksana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara empiris sebesar 0.179 atau 17.9%. Faktor sikap pelaksana diartikan sebagai keinginan atau dorongan dari pegawai untuk mengikuti kebijakan yang telah diputuskan bersama sehingga pegawai melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Sehingga tidak ada pegawai yang lalai, mangkir dari pekerjaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, dan tidak ada pekerjaan yang tertunda ketika semua pegawai sudah mentaati, menuruti peraturan yang berlaku pada organisasi.

Hasil wawancara, memang tidak semua pegawai memiliki tingkat kesiapan yang sama dalam mengikuti dan menjalankan suatu kebijakan atau keputusan dalam organisasi, tetapi setidaknya pegawai memiliki keinginan untuk menjalankan tugas sebaik-baiknya agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan. Hasil observasi, memang tidak semua ukuran kedisiplinan dapat diukur dengan angka hanya tingkat kehadiran pegawai saja, itupun bisa saja terjadi manipulasi data. Sehingga ukuran yang lebih mendekati untuk faktor sikap pelaksana yaitu seberapa banyak pegawai yang sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu dan tidak. Untuk itu, ada ketepatan waktu pekerjaan menjadi salah satu yang lebih baik. Apalagi sudah berhubungan dengan sikap pegawai. Karena sikap pegawai secara rasional tidak dapat dibuktikan dengan raut muka, bahkan penampilan. Hal ini yang menjadikan bias dalam pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan hasil perhitungan, wawancara dan observasi, maka sikap pelaksana sangat penting untuk dilakukan mengingat banyak tugas atau program organisasi yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu yang dekat sehingga pegawai dan pimpinan harus menjadi satu tim yang solid dalam menjalankan tugas organisasi. Selain itu, pimpinan dan pegawai mempunyai komitmen yang sama dalam organisasi yaitu memajukan organisasi agar lebih baik dalam melaksanakan program sehingga tidak ada pihak yang dirugikan atas lahirnya dan implementasi kebijakan tersebut.

**Pengaruh Faktor Lingkungan Ekonomi Sosial Politik terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor Lingkungan Sosial Ekonomi dan Politik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara empiris sebesar 13.9%. Faktor ini mengandung arti bahwa lingkungan sosial, ekonomi dan politik haruslah kondusif karena jika tidak kondusif dapat menjadi biang keladindari kegagalan kinerja implementasi kebijakan.

Dalam pelaksanaan kebijakan pada Dinas Perindustrian dan perdagangan ini memerlukan partisipasi aktif dari para pekerja juga masyarakatsebagai sasaran yang akan turut terlibat yang sudah tercantum dalam kebijakan tersebut. Hasil wawancara, bahwa pegawai yang bekerja pada dinas terbut memberikan respon positif pelaksanaan kebijakna tersebut.

**Pengaruh Faktor Sikap pelaksana terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor sikap pelaksana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara empiris sebesar 0.179 atau 17.9%. Faktor sikap pelaksana diartikan sebagai keinginan atau dorongan dari pegawai untuk mengikuti kebijakan yang telah diputuskan bersama sehingga pegawai melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Sehingga tidak ada pegawai yang lalai, mangkir dari pekerjaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, dan tidak ada pekerjaan yang tertunda ketika semua pegawai sudah mentaati, menuruti peraturan yang berlaku pada organisasi.

Hasil wawancara, memang tidak semua pegawai memiliki tingkat kesiapan yang sama dalam mengikuti dan menjalankan suatu kebijakan atau keputusan dalam organisasi, tetapi setidaknya pegawai memiliki keinginan untuk menjalankan tugas sebaik-baiknya agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan. Hasil observasi, memang tidak semua ukuran kedisiplinan dapat diukur dengan angka hanya tingkat kehadiran pegawai saja, itupun bisa saja terjadi manipulasi data. Sehingga ukuran yang lebih mendekati untuk faktor sikap pelaksana yaitu seberapa banyak pegawai yang sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu dan tidak. Untuk itu, ada ketepatan waktu pekerjaan menjadi salah satu yang lebih baik. Apalagi sudah berhubungan dengan sikap pegawai. Karena sikap pegawai secara rasional tidak dapat dibuktikan dengan raut muka, bahkan penampilan. Hal ini yang menjadikan bias dalam pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan hasil perhitungan, wawancara dan observasi, maka sikap pelaksana sangat penting untuk dilakukan mengingat banyak tugas atau program organisasi yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu yang dekat sehingga pegawai dan pimpinan harus menjadi satu tim yang solid dalam menjalankan tugas organisasi. Selain itu, pimpinan dan pegawai mempunyai komitmen yang sama dalam organisasi yaitu memajukan organisasi agar lebih baik dalam melaksanakan program sehingga tidak ada pihak yang dirugikan atas lahirnya dan implementasi kebijakan tersebut.

**VII. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat yang mengacu pada perumusan masalah, maka kesimpulan penelitian pada Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel implementasi kebijakan telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, hal ini menunjukan bahwa secara operasional implementasi kebijakan dipandang sangat penting dan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai di Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Selain itu, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

2. Secara parsial faktor-faktor implementasi kebijakan yang terdiri dari Standard an Sasaran Kebijakan, sumber daya, Komunikasi, Karakteristik Birokrasi, Lingkungan Ekonomi social politik, dan sikap pelaksana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Factor yang pertama adalah Standard and sasaran kebijakan, dengan adanya factor ini dapat diketahui bagaimana tingkat keberhasilan kebijakan. Faktor kedua adalah sumber daya berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, faktor ini berkaitan dengan sumber daya manusia secara kuantitas dan kualitas, ditambah dengan penyediaan sumber anggaran yang proporsional dalam membiayai implementasi kebijakan. Faktor Ketiga yaitu komunikasi, yang berkaitan dengan media yang digunakan, sasaran kebijakan, pelaksana kebijakan dan intensitas sosialisasi. Karena sosialisasi sangat penting dalam suatu pelaksanaan kebijakan. Faktor eempat yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor Karakteristik Birokrasi, Faktor ini berkaitan dengan peraturan atau norma yang dipatuhi oleh pimpinan dan pegawai pada Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Faktor yang kelima adalah faktor Ekonomi sosial dan politik, faktor ini berkaitan dengan daya dukung lingkungan sosial sekitar pegawai yang bilamana lingkungannya negatif akan membuat kacau kinerja pegawai. Faktor yang terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor Sikap pelaksana. Yang berkaitan dengan seberapa banyak pegawai yang sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu dan tidak. Untuk itu, ada ketepatan waktu pekerjaan menjadi salah satu yang lebih baik. Apalagi sudah berhubungan dengan sikap pegawai.

**VIII. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, kajian teoritik dan kesimpulan dari pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, berikut ini peneliti kemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan kajian ilmu kebijakan publik maupun rekomendasi bagi institusi dalam hal ini Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, antara lain:

1. Saran Akademik

Kajian tentang implementasi kebijakan serta kinerja pegawai secara teoritik sangat pelevan dengan kajian ilmu kebijakan publik, oleh karena itu peneliti menyarankan agar para ilmuwan dan praktisi yang terkait dengan kajian tersebut untuk lebih banyak melakukan penelitian yang berkelanjutan agar dapat memberikan kontribusi pemikiran, khususnya dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan. Selanjutnya penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan bagi penelitian lebih lanjut.

2. Saran Kebijakan

Semestinya kebijakan berorientasi pada profesionalisme pegawai, dengan membuat kriteria dan alternatif bagi pelaksanaan kebijakan terhadap pegawai. Untuk mendukung pelaksanaan suatu kebijakan yang strategis bagi pegawai yang melakukan pekerjaan dan pegawai yang mangkir dalam pekerjaan, bisa dalam bentuk sistem reward and punishment.

3. Saran Praktis

a. Implementasi kebijakan telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sebaiknya memberikan perhatian yang serius terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan, sehingga akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

b. Faktor Struktur Birokrasi merupakan faktor yang paling kecil pengaruhnya, oleh karena itu perlu dukungan dari struktur organisasi yang kaya fungsi namun ramping struktur terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**A. Buku**

Dwiyanto, Agus, 2002, Membangun Sistem Pelayanan Publik Yang Memihak Rakyat, POPULASI Vol 13 (1), Hal 1-18.

Dwiyanto, Agus dkk, 2003, Reformasi Tata Pemerintahan Dan Otonomi Daerah, PSKK-UGM, Yogyakarta

Hasibuan, Melayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan 2006. *Manajemen dasar*, Pengertian Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi Cetakan Keempat.

Handayaningrat, Soewarno. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management, Gunung Agung, Jakarta. 1980

Handayaningrat, Soewarno. 1994. Pengantar Ilmu Administrasi Manajemen.

Jakarta: Gunung Agung

LAN RI. 1994. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Jilid 1. Jakarta: CV Haji Mas Agung.

James A.F. Stoner dan R. Edward Freeman, Management, Edisi Kelima, Intermedia, Prentice Hall, Jakarta

Koontz Harold, et. al. Mangement, Edisi Kedelapan, PT Gelora Aksa Pratama, Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remadja Rosdakarya

Manila dalam buku yang diterbitkan pada tahun 1996

Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.

Robbins Stephan dan P-Timothy A.Judge dalam bukunya Perilaku Organisasi tahun terbit 2008

Soewarno, Handayaningrat.1985. Sistem Birokrasi Indonesia. Jakarta: CV. Mas Agung

Siagian, Sondang P. 2003. Filsafat Administrasi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sumiati, Imas. 2014, Sampling, Bandung.

Sumiati, Imas, 2010. Statistik, Bandung.

T. Hani, Handoko. 2003. Manajemen Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

T. Hani, Handoko, 2003, Manajemen Edisi Kedua , BPFE:Yogyakarta.

**B. Media Elektronik**

<http://www.materibelajar.id/2016/01/definisi-koordinasi-di-dalam-objek.html>

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/kinerja-organisasi.html>

**C. Dokumen**

* Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 - 2023