

**KESIAPAN BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN AGAM DALAM
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENJENJANGAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Administrasi Publik (S1)*



**Disusun Oleh :
SUKMA TRI WAHYUNI
19042088**

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

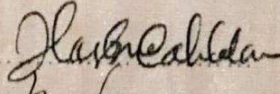
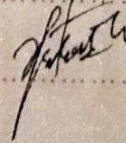
Pada hari Selasa, 22 Agustus 2023 Pukul 11.00 WIB s/d 12.00 WIB

**Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)
Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja
Instansi Pemerintah**

Nama : Sukma Tri Wahyuni
NIM/TM : 19042088/2019
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 25 Agustus 2023

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Dr. Hasbullah Malau, S.Sos, M.Si	1. 
Anggota : Prof. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D	2.
Anggota : Dr. Siska Sasmita, S.IP., MPA	3. 

Mengesahkan
Dekan FIS UNP



Afriva Khaidir, S.H., M.Hum., MAPA, Ph.D
NIP. 196604111990031002

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah
(BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi
Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah

Nama : SUKMA TRI WAHYUNI

TM/NIM : 2019/19042088

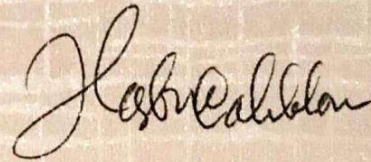
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Departemen : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 25 Agustus 2023

Pembimbing



Dr. Hasbullah Malau, S.Sos, M.Si

NIP. 197507152008011012

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sukma Tri Wahyuni

NIM/TM : 19042088/2019

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan, bahwa skripsi saya yang berjudul 'Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah' adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan hasil plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun masyarakat dan negara.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, 30 Agustus 2023

Saya yang menyatakan,



Sukma Tri Wahyuni

NIM. 19042088

ABSTRAK

Sukma Tri Wahyuni .19042088. Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif yang memberikan gambaran secara jelas tentang permasalahan yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa aspek kesiapan yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard belum terpenuhi. Yaitu dari aspek kemampuan karena belum maksimalnya capaian kinerja, kualifikasi pegawai yang belum memadai dan belum sesuai penempatan jabatan di Bappeda Agam. Selanjutnya dalam aspek motivasi juga belum maksimal karena masih belum adanya kebijakan daerah yang mengatur mengenai penjenjangan kinerja, yang mana kebijakan tersebut seharusnya digunakan oleh Bappeda Agam sebagai pedoman dalam pelaksanaan penjenjangan kinerja. Untuk aspek kemauan sudah dapat dikatakan cukup maksimal karena Bappeda Agam sudah menunjukkan kemauan dan antusiasnya dalam sosialisasi penjenjangan kinerja yang diadakan oleh Bupati Agam. Adapun faktor pendukung dari kesiapan Bappeda Agam dalam Implementasi Penjenjangan kinerja ini adalah pengalokasian anggaran yang sudah cukup efektif, serta melakukan perekrutan tenaga kerja Non-PNS untuk membantu kekurangan pegawai di Bappeda Agam. Selanjutnya untuk faktor penghambatnya adalah masih terdapat kekurangan SDM dan belum adanya kebijakan daerah yang mengatur mengenai penjenjangan kinerja.

Kata Kunci : Kesiapan, Implementasi Kebijakan, Penjenjangan Kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah**. Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang (Prof. Ganefri Ph.D) yang telah memberikan kesempatan bagi penulis menyelesaikan studi dari awal hingga terselesaikannya tugas akhir skripsi ini.
2. Bapak Afriva Khaidir, S.H., M.Hum, MAPA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang beserta staf yang telah memberikan izin penelitian.
3. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku Pimpinan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Dr. Hasbullah Malau, S.Sos., M.Si, selaku Pembimbing Akademik serta Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, fikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Prof. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D dan Ibu Dr. Siska Sasmita, S.IP., MPA, selaku dosen penguji atas seluruh masukan, kritik dan saran yang membangun kepada penulis dalam penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Endrimelson, S.Sos., M.Si selaku Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Agam beserta seluruh pegawai atas waktu dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama pelaksanaan penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ja'afar Kadir dan Ibu Hayati Salam untuk seluruh cinta, kasih sayang, nasihat dan doa yang tidak pernah putus dialirkan sehingga penulis bisa sampai dititik ini.
9. Kakak Mira Puspa Yanti dan Abang Hendra serta kedua keponakan tercinta, Gilby Wafi Nugraha dan Afhiqa Orlin yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis selama ini.
10. Alm. Ngah Robi Putra Jaya atas seluruh dukungan dan semangat serta kasih sayang yang masih terus penulis rasakan hingga saat ini meskipun sudah tidak berada di alam yang sama.

11. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, 30 Agustus 2023

Penulis,

Sukma Tri Wahyuni

NIM. 19042088

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teoritis.....	10
1. Kesiapan.....	10
2. Implementasi Kebijakan.....	15
3. Penjenjangan Kinerja	18
B. Kajian Penelitian Relevan.....	20
C. Kerangka Konseptual	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Fokus Penelitian.....	26

C. Lokasi Penelitian.....	27
D. Informan Penelitian.....	27
E. Jenis dan Sumber Data	28
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	29
G. Uji Keabsahan Data.....	30
H. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Temuan Umum.....	34
B. Temuan Khusus.....	38
C. Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan	4
Tabel 3.1 Jumlah Informan Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Data Pegawai BAPPEDA Agam.....	36
Tabel 4.2 Capaian Kinerja Bappeda Agam 2022	40
Tabel 4.3 Pengkategorian Capaian Kinerja.....	41
Tabel 4.4 Catatan Mutasi Pegawai Bappeda Agam	43
Tabel 4.5 Data Diklat Struktural Bappeda Agam.....	46
Tabel 4.6 Data Diklat Fungsional Bappeda Agam	48
Tabel 4.7 Data Diklat Teknis Pegawai Bappeda Agam	49
Tabel 4.8 Data Pegawai Bappeda Dengan Jabatan Tidak Sesuai Kualifikasi.....	53
Tabel 4.9 Realisasi Anggaran Bappeda Kabupaten Agam.....	60
Tabel 4.10 Data Pegawai Non-PNS Bappeda Agam.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BAPPEDA Agam	36
Gambar 4.2 Sosialisasi Penjenjangan Kinerja Kabupaten Agam.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Izin Melakukan Penelitian	81
Surat Izin Penelitian	82
Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	83
Pedoman Wawancara	84
Pedoman Observasi	85
Panduan Studi Dokumentasi	86
Hasil Wawancara	87
Gambar	92
Hasil Observasi	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang berorientasi pada hasil merupakan salah satu tugas utama pemerintah dalam upaya mempercepat pelaksanaan pembangunan nasional, organisasi yang dimaksudkan di sini ialah organisasi yang menetapkan fokus utamanya terhadap pencapaian tujuan-tujuan dari organisasinya tersebut melalui penggunaan atau pemanfaatan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia atau aparatur (*human resource*), sebagaimana yang dinyatakan oleh Hamali (2016:2) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan bersama. Selain itu juga terdapat sumber daya non-manusia (*non-human resource*), seperti anggaran, yang perannya tak kalah penting dari sumber daya manusia.

Sumber daya aparatur negara harus dimanfaatkan secara efektif, yang artinya memastikan bahwa setiap aparatur memiliki peran dan kontribusi yang jelas serta terukur terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Kontribusi yang telah disiapkan juga harus diselaraskan dengan tingkat tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada masing-masing aparturnya. Untuk mendapatkan aparatur negara yang memiliki kontribusi yang jelas dan terukur terhadap pencapaian kinerja organisasi tersebut, maka penting untuk dilakukan pemaparan dan penjabaran kinerja, baik itu kinerja organisasi, unit, maupun

individu, yang salah satu caranya adalah dengan mengimplementasikan penjenjangan kinerja pada organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah Republik Indonesia, pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa Penjenjangan Kinerja adalah proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai. Kemudian, pada pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa Penjenjangan Kinerja digunakan sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam menyusun Penjenjangan Kinerja guna mendukung pencapaian Kinerja organisasi.

Alasan yang melatarbelakangi penyusunan kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah ini sebagaimana yang dikatakan oleh Ummu Nur Hanifah, yang merupakan salah satu Analis Kebijakan Muda pada Deputi Reformasi Birokrasi Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan, dilansir pada *podcast YouTube* resmi milik Kementerian PANRB, beliau menyatakan bahwa:

“.....dari evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut yang dilaksanakan di seluruh instansi pemerintah, ditemukan banyaknya instansi pemerintah yang kinerja organisasinya itu tidak didukung oleh kinerja unit bahkan sampai individu. Jadi kinerja organisasinya bilang apa, kinerja unitnya bilang apa, simpelnya kita sebutkan tidak adanya keselarasan antara organisasi, unit bahkan sampai ke individu.....” (Sumber) Nur Hanifah, Ummu. “Episode IV: Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah” *YouTube*, diunggah oleh Kementerian PANRB, 2 Maret 2022, <https://youtu.be/kvLQkI7z13g>. Diakses pada 11 Maret 2023.

Berdasarkan hal tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penjenjangan kinerja bertujuan untuk menyelaraskan kinerja organisasi dari level

unit sampai dengan individu, agar dapat terhindar dari program atau kegiatan organisasi yang tidak berdampak secara langsung terhadap sasaran organisasi hingga menyebabkan terjadinya in-efisien atau pemborosan. Hal ini membuktikan bahwa penjenjangan kinerja harus diimplementasikan pada masing-masing instansi pemerintah agar bisa menghasilkan kinerja organisasi yang baik dan juga selaras, sehingga dapat mewujudkan tujuan dari instansi tersebut.

Dalam mengimplementasikan kebijakan mengenai penjenjangan kinerja tersebut, Bappeda Agam selaku salah satu instansi yang berkewajiban menjalankannya seharusnya sudah memiliki bekal yang cukup matang atau dengan kata lain memiliki kesiapan untuk melaksanakannya, yang mana kesiapan tersebut dapat diukur berdasarkan aspek kemampuan, kemauan dan juga motivasi, baik itu dari organisasinya, bidang/unitnya dan bahkan individunya. Kesiapan dalam pelaksanaan kebijakan ini perlu diperhatikan karena akan berpengaruh pada hasil dari pelaksanaan sasaran kebijakan tersebut.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam prakteknya masih ditemui beberapa permasalahan yang dianggap bisa mempengaruhi kesiapannya dalam implementasi kebijakan penjenjangan kinerja. Hal ini didasarkan pada observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 25 Januari 2023, yang mana peneliti mendapati fenomena masih terdapat banyak kekurangan pegawai di Bappeda Agam. penjelasannya pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan

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

22.	Analisis Perencanaan Anggaran	1	S1	-	-	-	-
23.	Pengelola Program dan Kegiatan	1	S1	-	-	-	-
24.	Pengelola Bahan Perencana dan Laporan	1	S1	-	-	-	-
25.	Analisis Sosial Budaya	1	S1	-	-	-	-
26.	Analisis Kesejahteraan Masyarakat	1	S1	-	-	-	-
27.	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	1	S1	-	-	-	-
28.	Analisis Perlindungan dan Ketertiban	1	S1	-	-	-	-
29.	Analisis Pemerintah Daerah	1	S1	-	-	-	-
30.	Analisis Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah	1	S1	-	-	-	-
31.	Pengelola Laporan Penyelenggaraan Daerah	1	S1	-	-	-	-
32.	Analisis Peneliti	1	S1	-	-	-	-
33.	Pengelola Laporan Peneliti	1	S1	-	-	-	-
34.	Analisis Pengembangan Potensi Daerah	1	S1	-	-	-	-
35.	Pengelola Laporan pengembangan Potensi Daerah	1	S1	-	-	-	-
36.	Analisis Perekonomian	1	S1	1	S2	-	1
37.	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	1	S1	-	-	-	-
38.	Analisis Peta Wilayah	1	S1	-	-	-	-
39.	Analisis Pengembangan Infrastruktur	1	S1	-	-	-	-
40.	Analisis Pengembangan Wilayah	1	S1	-	-	-	-
41.	Analisis Tata Ruang	1	S1	-	-	-	-
42.	Analisis Lingkungan Hidup	1	S1	-	-	-	-
43.	CPNS			6	S1	2	4
	Jumlah	89		33		12	21
44.	Non PNS (PTT/Kontrak)			6	S1/SMA	5	1

Sumber: *LAKIP Bappeda Kabupaten Agam Tahun 2022*

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara keseluruhan data formasi jumlah kebutuhan pegawai sebanyak 89 orang, sementara formasi pegawai yang terisi hanya sejumlah 30 orang, atau 37,08%, sehingga masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 59 orang, atau 62,92%. Sementara untuk mendukung kekurangan SDM Bappeda Agam terdapat tenaga staf pendukung Non PNS yang berstatus Pegawai Tidak Tetap (PTT/Kontrak) sebanyak 5 orang, sehingga jumlah pegawai Bappeda sebanyak 35 orang.

Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, bahwasanya sumber daya manusia merupakan suatu hal yang mutlak dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi pemerintah. Apabila suatu instansi yang jumlah pegawainya tidak memenuhi kebutuhan, hal ini akan berdampak besar terhadap

pencapaian kinerja dari organisasi tersebut. Sehingga dapat mempengaruhi kesiapan Bappeda Agam dalam implementasi penjenjangan kinerja.

Pada saat melaksanakan observasi awal di Bappeda Agam, peneliti juga berkesempatan untuk melakukan wawancara dengan Ibu Ir. Yanti, M.Si selaku Sekretaris dari Bappeda Kabupaten Agam, beliau mengungkapkan bahwa:

“Faktor yang menyebabkan kurangnya jumlah pegawai disebabkan pengajuan formasi yang diajukan oleh Satuan Unit Kerja Daerah tidak disesuaikan dengan kebutuhan, melainkan hanya berdasarkan keinginan semata. (Ir. Yanti, M.Si, wawancara, 25 Januari 2023).

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwasanya kurangnya jumlah pegawai di Bappeda Agam disebabkan oleh pengajuan formasi yang diajukan oleh institusi cenderung tidak disesuaikan dengan kebutuhan yang ada pada instansinya, melainkan lebih mengikuti kemauan sendiri saja.

Selain itu, terdapat permasalahan lain yang peneliti temukan di Bappeda Kabupaten Agam yang dianggap bisa mempengaruhi kesiapannya dalam implementasi penjenjangan kinerja, yaitu: penempatan jabatan yang masih belum sesuai, penilaian kinerja yang belum transparan, dll. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja dari organisasi tersebut, dan memicu munculnya dampak negatif lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti ingin melihat kesiapan Bappeda Agam dalam implemenjasi penjenjangan kinerja instansi pemerintah. Maka dari itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti bermaksud untuk menyusun tugas akhir dengan berjudul **“Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Kurangnya jumlah pegawai. Secara keseluruhan jumlah kebutuhan pegawai sebanyak 89 orang, sementara formasi pegawai yang terisi hanya sejumlah 35 orang, sehingga masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 54 orang.
2. Masih belum optimalnya kesesuaian penempatan jabatan di Bappeda Agam.
3. Penilaian kinerja yang masih belum transparan.
4. Belum optimalnya kemampuan, kemauan dan motivasi dalam kesiapan pelaksanaan kebijakan penjenjangan kinerja di Bappeda Agam.

C. Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dalam penelitian ini dibatasi dengan: Kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, yang dilihat dari aspek kemampuan, kemauan dan motivasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah?

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan Bagaimana kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi kesiapan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penulisan yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi atau kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran pengembangan kajian ilmu Administrasi pada umumnya dan Ilmu Administrasi Publik pada khususnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi kegiatan penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan kesiapan instansi pemerintah dalam implementasi kebijakan penjenjangan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dan organisasi dan juga aparatur sipil negara mengenai kesiapan instansi pemerintah dalam implementasi kebijakan penjenjangan kinerja.