

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi secara umum telah menunjukkan bahwa proses manajemen kinerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sudah memiliki komitmen dan kepatuhan dalam pelaksanaannya. Namun pada pelaksanaan Implementasi Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang disabilitas masih memiliki kekurangan, seperti halnya pada perencanaan pegawai yang masih belum merata. Karena, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi membentuk kualifikasi khusus untuk pelamar CPNS formasi disabilitas dengan persyaratan hanya beberapa jabatan saja yang dibuka untuk formasi disabilitas dan hanya pada kategori penyandang disabilitas ringan atau tidak butuh bantuan dari orang lain dalam melaksanakan tugas atau kegiatannya sehari-hari dalam bekerja. Selain itu, tidak terdapat SOP maupun peraturan terkait dalam mengatur kinerja para pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Kementerian Desa, serta sarana-prasarana yang mendukung aktivitas dan kinerja pegawai penyandang disabilitas masih perlu ditingkatkan.

Apabila dilihat dari pengelolaan kinerja pegawai dengan PermenPANRB Nomor 6 tahun 2022 dan mengaitkannya dengan teori Edwards III, manajemen kinerja ASN penyandang disabilitas di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi belum berjalan dengan maksimal dikarenakan tidak terdapat SOP manajemen kinerja dan sarana pra-srana bagi ASN penyandang disabilitas. Pengelolaan kinerja pegawai di Kementerian Desa masih mengikuti ketentuan umum pengelolaan kinerja sesuai dengan PermenPANRB Nomor 6 tahun 2022. Hal ini dikarenakan kementerian desa masih belumm

memiliki SOP khusus yang mengatur terkait pengelolaan kinerja pegawai baik pada pegawai Penyandang disabilitas maupun non-disabilitas. Namun, pada pelaksanaan manajemen kinerja ASN penyandang disabilitas memang tidak terdapat perbedaan pada manajemen kinerja baik pada pegawai penyandang disabilitas maupun non-disabilitas. Adapun temuan terkait Implementasi manajemen kinerja ASN Penyandang disabilitas di di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja

Pada aspek ini sudah terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya baik pada aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, hal ini dapat dilihat pada Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang menjadi acuan dalam melakukan perencanaan kinerja pegawainya. Namun, belum dapat dikatakan maksimal karena belum adanya perturan terkait ataupun SOP terkait yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan perencanaan kinerja ASN penyandang disabilitas. Pada perencanaan kinerja pegawai di Kementerian Desa tidak membedakan mana pegawai disabilitas dengan pegawai non-disabilitas. Namun pada perencanaan pegawai, memang formasi penerimaan dan penempatannya terdapat perbedaan hal ini dinilai hanya semata-mata hanya menggugurkan kewajiban Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yang dimana tertulis bahwa instansi pemerintahan harus membuka kesempatan sebanyak 2% jumlah penyandang disabilitas dari seluruh jumlah pegawai yang dimiliki oleh instansi. Sedangkan pada saat ini jumlah pegawai penyandang disabilitas pada Kementerian Desa tidak memenuhi angka 2% dan hanya membuka formasi CPNS pada formasi jabatan tertentu dengan kategori disabilitas ringan. Selain itu pada unit

kerja tertentu masih terdapat kekurangan sumber daya sehingga terkadang penyandang disabilitas memiliki beban kerja yang banyak.

2. Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja

Pada aspek ini sudah terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya baik pada aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Pada aspek ini khususnya pada target kinerja pegawai disabilitas dinyatakan sudah memenuhi target dan selalu memiliki peningkatan kinerja. selain itu pimpinan, bawahan dan rekan kerja sudah berperan aktif dalam memberikan umpan balik kepada pegawai penyandang disabilitas. Namun, belum dapat dikatakan maksimal dalam pelaksanaannya karena Kementerian Desa belum memiliki SOP khusus guna mengidentifikasi kesesuaian output kinerja dengan kondisi ASN penyandang disabilitas di dalam instansi. SOP ini diperlukan guna menyesuaikan kebutuhan serta fleksibilitas kerja ASN penyandang disabilitas di Kementerian Desa.

3. Penilaian Kinerja

Pada aspek ini belum terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya baik pada aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Pada penilaian kinerja di Kementerian Desa sudah terukur dan terstruktur. Namun, tidak terdapat SOP khusus dalam melakukan penilaian kinerja bagi pegawai baik pegawai penyandang disabilitas maupun non-disabilitas, namun dalam pelaksanaan penilaian kinerja mengikuti ketentuan penilaian kinerja yang sesuai dengan Permen PANRB nomor 6 tahun 2022

4. Tindak Lanjut

Pada aspek ini belum terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya karena, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi perlu melakukan evaluasi dan memperbaiki atau menambah fasilitas yang lebih inklusif guna menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi

semua pegawai baik pegawai disabilitas maupun pegawai non-disabilitas. Bukan hanya pada aspek sarana-prasarana namun evaluasi terhadap SOP dan peraturan terkait penyandang disabilitas guna menjamin fleksibilitas kinerja ASN penyandang disabilitas di dalam instansi

Namun, manajemen kinerja apabila dilihat pada aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, pada pelaksanaan tindak lanjut pengelolaan kinerja sudah terlaksana dengan baik.

- Pelaporan hasil kerja Pegawai Penyandang Disabilitas di laporkan ke Sekretaris Jenderal karena merupakan pejabat yang memiliki wewenang dan hasil pemeringkatannya akan dijadikan bahan evaluasi.
- Hasil evaluasi kinerja pegawai Penyandang Disabilitas di Kementerian Desa akan digunakan sebagai pertimbangan karir dan selalu dilakukan tindak lanjut setelah evaluasi sudah jelas.
- Rekan kerja, pimpinan, dan bawahan sudah berperan aktif dalam memberikan evaluasi kepada pegawai penyandang disabilitas. Selain itu Pegawai penyandang Disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama untuk mengajukan keberatan atas hasil penilaian kinerjanya apabila hasil penilaian kinerjanya tidak subjektif.
- Terdapat penghargaan yang diberikan untuk seluruh pegawai tanpa membedakan antara pegawai penyandang disabilitas maupun non-disabilitas, apabila pegawai tersebut mencapai target kinerja yang sesuai dengan hasil kerjanya / SKP. Dan terdapat sanksi yang diberikan tanpa membedakan-bedakan pegawai.

B. Saran

Saran dari peneliti terhadap manajemen kinerja pada ASN penyandang disabilitas yakni:

1. Perencanaan Kinerja

Guna terlaksananya perencanaan kinerja pegawai ASN disabilitas yang lebih baik dan inklusif maka Biro Kepegawaian dan Organisasi atau unit terkait perlu melakukan peningkatan pemahaman tentang disabilitas dan kebutuhan penyandang disabilitas di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi dan pelatihan bagi para ASN, termasuk pimpinan unit kerja.

Selain itu, unit perencanaan pegawai dan bagian tertentu perlu meningkatkan formasi perencanaan pegawai tidak hanya pada jabatan tertentu. Serta, perlu menyediakan sumber daya manusia dan anggaran yang memadai untuk mendukung implementasi kebijakan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengalokasikan anggaran khusus untuk program-program yang terkait dengan penyandang disabilitas di Kemendes PDTT.

2. Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja

Guna terlaksananya perencanaan kinerja pegawai ASN disabilitas yang lebih baik dan inklusif Biro Kepegawaian dan Organisasi serta atasan perlu meningkatkan fasilitas seperti sarana dan pra-sarana yang lebih inklusif.

Atasan dan bagian terkait perlu melakukan pemantauan berkala terhadap implementasi kebijakan guna memastikan bahwa kebutuhan pegawai penyandang disabilitas terpenuhi. laporan periodik tentang kemajuan dan temuan terkait kebijakan manajemen kinerja pegawai

3. Penilaian Kinerja

Pada penilaian kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi bagian pelatihan dan pengembangan pegawai perlu mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai disabilitas. Ini bisa mencakup

pelatihan keterampilan spesifik atau pelatihan umum tentang bagaimana menggunakan alat bantu kerja.

4. Tindak Lanjut

Pada penilaian kinerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi dan bagian terkait penyusunan kebijakan teknis perlu membuat SOP terkait manajemen kinerja pegawai penyandang disabilitas dan peraturan terkait guna mendukung kinerja pegawai penyandang disabilitas.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. R. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK PENYANDANG DISABILITAS DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Bandar Lampung Tahun 2018).
- Amelia, F. (2022). ANALISIS MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN PADA PT. Mayora Indah Tbk. *Institut Agama Islam Negeri Palopo*.
- Andini, Rahmi. (2023). Analisis Manajemen Kinerja Pegawai Penyandang Disabilitas di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.
- BELLA ALIZAH, B. (2023). *Implementasi Kebijakan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang* (Doctoral dissertation, Fisip Universitas Muhammadiyah Jakarta).
- Hanafi, S., Djabbar, Y., Fahri, M., Jasmin, S. P., & Zulhidayat, M. (2023). Tantangan Dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Penyandang Disabilitas Di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, 2(06), 509-516.
- Hidayatullah, F., Noer, K. U., Kadarisman, M., & Satispi, E. (2022). Analisis Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas di Badan Usaha Milik Daerah DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6276-6286.
- Kaye, H. S. (2010). *Impact of the 2007-09 Recession on Workers with Disabilities. Monthly Lab. Rev.* 133, 19.
- Maulana, F., Silitonga, M. S., & Asropi. (2023). Intervensi Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Dalam Implementasi Kebijakan Percepatan Penurunan Stunting Di Desa. *Journal Publicuho*, 6(4), 1393–1410. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i4.281>
- Ndaumanu, F. (2020). Hak penyandang disabilitas: Antara tanggung jawab dan pelaksanaan oleh pemerintah daerah. *Jurnal Ham*, 11(1), 131-150.
- Nofriandi, R. (2017). Implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor REG.800/I/I/227/2016 Tentang Pemberlakuan Absensi Elektronik (E-Disiplin) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa. *Universitas Medan*

- Area, 9–44. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/1657>
- Onsardi, O. (2019). Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Osf.Io*, 1–30.
<https://osf.io/preprints/kzyfx/%0Ahttps://osf.io/kzyfx/download>
- Rukmana, M. I. (2017). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Aktualisasi Diri Pada Penyandang Disabilitas di Kota Surabaya*.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Utomo, S. C., Arief, D., & Hartono, S. (2023). Implementasi Manajemen Kinerja Administrasi Kependudukan Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia (Studi Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7455–7466.
- Weedon, E. (2017). *The construction of under-representation in UK and Swedish higher education: Implications for disabled students. Education, Citizenship and Social Justice*.

Buku:

- DRS. AG Subarsono Msi, M. (2006b). *Analisis Kebijakan Publik*. Pustaka Pelajar.
- Faisal. (2010). *Format-format penelitian sosial*. PT. Raja Grafindo.
- Handoyo, E. (2012). *Kebijakan publik*. Widya Karya.
- Meleong. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, J. (2010). *Analisis Kebijakan Publik, Konsep Dan Aplikasi Analisis Kebijakan Publik*. Bayu media.
- Widodo, D. I. H. S., & Soedarso. (2018). *Manajemen Kinerja dan Globalisasi*.

Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *MANAJEMEN KINERJA Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan* (Y. I. F. S. S. C).

Undang - Undang :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang (UNDANG-UNDANG) Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023

Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengeolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2020 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024.

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2019

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020

Kepsekjen Nomor 180 Tahun 2022 Tentang Program Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi.

Kepsekjen Nomor 76 Tahun 2023 Tentang Program Pelatihan Di Lingkungan Kementerian Daerah Tertinggal, Daten Transmigrasi.

Website:

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
<https://kemendesa.go.id/berita/search/?key=pengumuman>

Badan Perencanaan Nasional
<https://www.bappenas.go.id>