

DERIVATIF

Jurnal Manajemen

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABELANTARA (Studi Kasus pada PTS di Surakarta)

Elia Ardyan - Budi Istiyanto

PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP LOYALITAS MELALUI CITRA UNIVERSITAS TERBUKA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Soekiyono - Wiwin Siswantini

PEMODELAN KINERJA MENGGUNAKAN DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI DI KECAMATAN PUNGGUR LAMPUNG TENGAH

Suharto

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUK LOYALITAS MAHASISWA UNIVERSITAS TERBUKA

Andy Mulyana - Devi Ayuni

PENGARUH KUALITAS JASA TERHADAP KEPUASAN, KEPERCAYAAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (Survei pada Pengguna Kartu Simpati di Kalangan Mahasiswa)

Devi Ayuni, SE., M.Si - Andy Mulyana, SE

MEMBANGUN KEPUASAN PELANGGAN MELALUI KUALITAS PELAYANAN PADAPT. PLN (PERSERO) RANTING WAY JEPADA LAMPUNG TIMUR

Sugiono

EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN

Dr. Mulyadi, S.H., MSE.

PENGARUH ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Studi Empiris pada Perusahaan Real Estate dan Property yang Teraftar di Bursa Efek Indonesia)

Wiwin Siswantini

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SORINI AGROASIA CORPORINDO Tbk, CABANG LAMPUNG

Suwarto

DERIVATIF	Vol. 8	No. 2	Hal. 1 - 132	Nopember 2014	ISSN CETAK 1978 - 6573 ISSN ONLINE 2477 - 300x
------------------	-------------------	------------------	-------------------------	--------------------------	---



FAKULTAS EKONOMI
Universitas Muhammadiyah Metro

JURNAL DERIVATIF

Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen

Pelindung

Dekan Fakultas Ekonomi UM Metro

Dr. Suharto, S.E., M.M.

Pimpinan Umum/Ketua Penyunting

Dr. Afdal Mazni, S.E., M.M.

Penyunting Pelaksana

Dr. Suharto, S.E., M.M.

Dra. Lisnawati

Tri Eviyanti, S.P.

Sidang Penyunting

Dr. Bambang Suhada, S.E., M.Si.

Prof. Dr. H. Juhri, AM, M.Pd.

Ery Baskoro, S.E., M.M.

Ratmono, S.E., M.M.

Suryadi, S.E., M.M.

Jati Imantoro, S.E., M.E.Sy.

Mitra Bestari

Dr. Robert Kristaunk, Drs. M.M. (Usakti)

Dr. Acep Edison, S.E., M.M. (Univ. Widayatama Bandung)

Dr. Afdal Mazni, S.E., M.M. (FE-UM Metro)

Sekretaris Redaksi/Tata Usaha

Dra. Lisnawati

Tri Eviyanti, S.P.

Diterbitkan :

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro

Ji. Ki Hajar Dewantara 116 Kota Metro

Telp. (0725) 41378 Fax (0725) 41378

Email: feummetro@gmail.com

www.ummetro.ac.id

Redaksi menerima tulisan ilmiah, hasil penelitian dan pemikiran pengembangan ilmu, naskah diketik spasi ganda dan pada kertas kuarto A4 maksimum 12 halaman disertai dengan abstrak Bahasa Inggris maksimal dua paragraf, terbit dua kali dalam satu tahun (Bulan April dan Nopember)

KATA PENGANTAR

Assalamu ‘alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmat kepada kita semua sehingga Jurnal DERIVATIF Volume 8 Nomor 2 bulan Nopember 2014 ini dapat diterbitkan. Jurnal ilmiah bidang ilmu manajemen DERIVATIF ini merupakan media untuk mensosialisasikan hasil penelitian dan kajian ilmu yang dilakukan oleh para dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro, maupun dan Akademisi lainnya serta praktisi manajemen yang memiliki kepedulian ilmiah demi kemajuan ilmu manajemen.

Jurnal DERIVATIF Volume 8 Nomor 2 bulan Nopember 2014 ini menyajikan 9 (sembilan) hasil penelitian dan beberapa Universitas baik di Lampung maupun daerah lainnya.

Hal ini merupakan wujud dan semakin diterimanya Jurnal “DERIVATIF” sebagai wadah dalam mempublikasikan artikel hasil penelitian oleh para peneliti. Pada edisi berikutnya, kami berusaha untuk mempublikasikan artikel dan beberapa Universitas agar jurnal “DERIVATIF” lebih baik lagi.

Akhirnya kami ucapkan terima kasih kepada para penulis yang telah memberikan kepercayaan kepada kami.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

Metro, Nopember 2014

Dewan Redaksi

DAFTAR ISI

- 1-13 **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL ANTARA**
(Studi Kasus pada PTS di Surakarta)
Elia Ardyan - Budi Istiyanto
- 14-28 **PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP LOYALITAS MELALUI CITRA UNIVERSITAS TERBUKA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
Soekiyono – Wiwin Siswantini
- 29-40 **PEMODELAN KINERJA MENGGUNAKAN DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI DI KECAMATAN PUNGGUR LAMPUNG TENGAH**
Suharto
- 41-49 **PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUK LOYALITAS MAHASISWA UNIVERSITAS TERBUKA**
Andy Mulyana - Devi Ayuni
- 50-71 **PENGARUH KUALITAS JASA TERHADAP KEPUASAN, KEPERCAYAAN DAN LOYALITAS PELANGGAN**
(Survei pada Pengguna Kartu Simpati di Kalangan Mahasiswa)
Devi Ayuni, SE., M.Si - Andy Mulyana, SE
- 72-89 **MEMBANGUN KEPUASAN PELANGGAN MELALUI KUALITAS PELAYANAN PADA PT. PLN (PERSERO) RANTING WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR**
Sugiono
- 90-104 **EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN**
Dr. Mulyadi, S.H., MSE.
- 105-116 **PENGARUH ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN**
(Studi Empiris pada Perusahaan Real Estate dan Property yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)
Wiwin Siswantini
- 117-132 **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SORINI AGRO ASIA CORPORINDO Tbk, CABANG LAMPUNG**
Suwarto

“EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN”

Dr. Mulyadi, S.H., MSE.

Evaluasi Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Kementerian Koordinator Bidang
Perekonomian

*Evaluation On Policy Implementation For Bureaucracy Reform In The Coordinating
Ministry For Economic Affairs*

Abstract

The study aims at revealing the legal basis and the purpose of bureaucracy reform; explaining the program, strategy, and human resource; explaining the execution and implementation of bureaucracy reform policy along with its result and impacts. This study is implemented at the Coordinating Ministry for Economic Affairs. This study is conducted by using combination of Context, Input, Process and Product (CIPP) Evaluation by Daniel L. Stufflebeam and Analysis Evaluation Model System (MESA) which was firstly used by Kard Ludwig Bertaalanffy. Data collection is conducted through interview, study on relevant documents, and observation. The result of the study indicates that: 1) The legal basis used needs more improvement; 2) The implementation of bureaucracy reform has been moving towards a professional bureaucracy, integrity, high performance, neutral and prosperous; 3) bureaucracy reform process needs to be accelerated; 4) bureaucracy reform policy could be continued with some revisions. The results of this study are expected to give benefits for execution and expansion of bureaucracy reform under Ministry Coordinating for the Economic Affairs and national.

Key Words: *bureaucracy reform, policy, evaluation*

RINGKASAN

Tujuan reformasi birokrasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian adalah untuk menjadikan birokrasi Pemerintah yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani *stake holder*/pemangku kepentingan dengan baik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar serta kode etik pegawai negeri sipil. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas kinerja birokrasi. Penelitian ini menggunakan penggabungan model evaluasi *Context, Input, Process, dan Product (CIPP)* oleh Daniel L. Stufflebeam dan *System Analysis Evaluation Model/ Model Evaluasi Sistem Analisis (MESA)*, model ini pertama kali digunakan oleh Kard Ludwig Bertaalanffy. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, studi dokumen dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Dasar hukum yang digunakan masih perlu disempurnakan. 2) pelaksanaan reformasi birokrasi telah menuju ke arah birokrasi yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, dan netral. 3) proses reformasi birokrasi perlu dipercepat. 4) kebijakan reformasi birokrasi dapat diteruskan dengan beberapa perbaikan. Hasil penelitian ini diharapkan membawa manfaat bagi pelaksanaan dan perluasan reformasi birokrasi di kementerian koordinator bidang perekonomian dan nasional.

Kata Kunci: reformasi birokrasi, kebijakan, evaluasi

Kebijakan reformasi sudah dimulaisejak awal kemerdekaan bangsa Indonesia. Kebijakan tersebut disebabkan keinginan masyarakat akan adanya perbaikan kesejahteraan, peningkatan transparansi dan akuntabilitas birokrasi pemerintahan, pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta peningkatan dalam pelayanan publik.

Dalam rangka mewujudkan birokrasi yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil sebagaimana yang diidamkan oleh seluruh elemen bangsa, telah dilakukan serangkaian usaha untuk mereformasi birokrasi. Disebutkan oleh Asmawi Rewansyah: 2010, dalam buku Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance, bahwa berbagai macam kebijakan terkait reformasi birokrasi nasional sudah mulai diterapkan sejak awal kemerdekaan, tetapi karena setiap ada pergantian pemerintahan biasanya kebijakan reformasi birokrasi dimulai dari awal lagi maka sulit untuk dievaluasi dan diketahui tingkat kemajuannya.

Hasil penelitian Tim Reformasi Birokrasi Nasional (2010) menyimpulkan walaupun sudah diupayakan pembenahan birokrasi oleh berbagai rezim pemerintahan, namun tingkat pencapaian pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi belum optimal sampai dengan saat ini, hal tersebut dapat dilihat dari:

1. Praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) masih berlangsung;
2. Tingkat kualitas pelayanan publik masih rendah
3. Tingkat efisiensi, efektifitas dan produktifitas PNS yang belum optimal
4. Tingkat transparansi dan akuntabilitas birokrasi pemerintah masih rendah
5. Tingkat disiplin dan etos kerja PNS yang masih rendah

Dari uraian di atas, jelas bahwa masih terdapat permasalahan pada kebijakan reformasi birokrasi di Indonesia. Apa yang salah dengan kebijakan dan pelaksanaan reformasi birokrasi yang diterapkan di Indonesia?

Upaya Bangsa Indonesia untuk melakukan reformasi birokrasi terus dilaksanakan dengan membuat regulasi terakhir dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 pada tanggal 21 Desember 2010 beserta peraturan pelaksanaannya.

Dari beberapa kementerian/lembaga yang telah memulai reformasi birokrasi, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Kemenko Perekonomian) yang mengoordinasikan 16 kementerian telah memulai sejak tahun 2006 ditandai dengan penataan uraian jabatan dan perbaikan *Standard Operating Procedure*. Selanjutnya pada tahun 2007 telah dilaksanakan pemantauan kehadiran pegawai dengan sistem *finger print* dan pada tahun 2008 telah diterbitkan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor: PER.03/M.EKON/08/2008 tentang Reformasi Birokrasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Setelah beberapa tahun berjalan proses persiapan reformasi birokrasi, baru pada tahun 2010 Kemenko Perekonomian menyatakan memenuhi persyaratan awal sebagai salah satu instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi Birokrasi dan layak diberikan tunjangan kinerja.

Sejak dimulai reformasi sampai dengan saat ini, dari pengamatan dan penelitian awal penulis di Kemenko Perekonomian masih terdapat permasalahan, yaitu : SDM yang belum mencukupi dari segi kuantitas dan kompetensi, organisasi yang belum efektif, penataan organisasi yang belum optimal serta, tingkat kesejahteraan pegawai yang belum mencukupi.

KAJIAN TEORETIK

Penggunaan istilah *policy*/kebijakan/kebijaksanaan dalam penggunaannya seringkali dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (*goals*), program, undang-undang, ketentuan-ketentuan, usulan-usulan, dan rancangan-rancangan besar.

Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa/*United Nation*, 1975, kebijaksanaan itu diartikan sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman itu boleh jadi amat sederhana atau

kompleks, bersifat umum atau khusus, luas atau sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, bersifat kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat. Anderson dalam solichin merumuskan kebijaksanaan sebagai suatu perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli tersebut di atas, menurut penulis yang lebih cenderung mengartikan kata "*policy*" sebagai kebijakan, yaitu keputusan/tindakan yang dibuat oleh sekelompok orang/organisasi/pemerintah yang bersifat mengikat para pihak yang terkait dengan lembaga tersebut demi mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut hemat penulis, dalam sebuah "keputusan" terdapat beberapa unsur, yaitu :a) Ada keputusan/tindakan yang diambil; b) Terdapat sekelompok orang/organisasi/pemerintah; c) Tindakan tersebut bersifat mengikat para pihak yang terkait dengan keputusan tersebut; d) Adanya tujuan dan sasaran yang diinginkan diwujudkan bersama.

Menurut Jones, kebijaksanaan negara adalah antar hubungan di antara unit pemerintahan tertentu dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Thomas R Dye (1978) Kebijaksanaan Negara adalah pilihan tindakan apapun yang dilakukan atau tidak ingin dilakukan oleh pemerintah.

Anderson mendefinisikan kebijakan publik sebagai "*a relative stable, purposive course of action followed by an actor or set of actor in dealing with a problem or matter of concern*". Sedangkan menurut Peterson mengatakan kebijakan publik : *government action to address some problem*. Menurut Nugroho kebijakan publik adalah setiap keputusan yang dibuat oleh Negara, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan dari Negara. Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa transisi, untuk menuju masyarakat yang dicita-citakan.

Dalam penulisan disertasi ini penulis lebih cenderung selanjutnya menggunakan istilah kebijakan publik, sedangkan yang dimaksud dengan kebijakan publik dalam disertasi ini adalah keputusan/tindakan yang dibuat oleh lembaga pemerintah/Negara untuk mengatasi permasalahan tertentu, untuk melakukan kegiatan tertentu sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan dari Negara untuk menuju masyarakat yang dicita-citakan (adil, dan makmur).

Mengkaji evaluasi kebijakan tidak terlepas dari konsep evaluasi. Evaluasi adalah proses memberikan, memperoleh dan menggunakan informasi untuk landasan pengambilan keputusan. Mehrens dan Lehman menyatakan hal yang sama terkait evaluasi yaitu suatu proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan. Cronbach, Stufflebeam and Alkin membuat definisi evaluasi sebagai penyediaan informasi untuk membuat keputusan. Dikaitkan dengan evaluasi, Arikunto dan Safruddin (2007) menyatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil suatu keputusan. Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa setiap kegiatan evaluasi atau penilaian merupakan proses yang sengaja direncanakan untuk memperoleh informasi atau data untuk mengambil keputusan. Di sisi lain ada yang melihat evaluasi adalah pemberian pertimbangan mengenai nilai atau dampak suatu program, prosedur, individu yang dapat dicapai melalui bermacam-macam cara. Evaluasi merupakan penentuan nilai dari suatu hal yang untuk memperoleh informasi yang digunakan untuk pemanfaatan dalam penentuan nilai suatu program, produk, prosedur, atau objektif atau pemanfaatan potensial pendekatan-pendekatan alternatif yang disusun untuk memperoleh/mencapai tujuan tertentu.

Lester dan Stewart (2000) menyatakan evaluasi kebijakan pada hakikatnya mempelajari konsekuensi-konsekuensi kebijakan publik. Anderson (1979), berpendapat evaluasi kebijakan memusatkan perhatian pada estimasi, penilaian, dan taksiran terhadap

implementasi (proses) dan akibat-akibat (dampak) kebijakan. Sebagai aktifitas fungsional, evaluasi kebijakan sebenarnya dapat dilakukan secara keseluruhan tahap-tahap kebijakan bukan hanya pada tahap akhir saja.

Menurut *Encyclopedia Britanica* dapat diterjemahkan bahwa reformasi adalah gerakan pembaharuan yang dilancarkan oleh kekuatan tertentu di dalam masyarakat sebagai reaksi atau koreksi total dan fundamental terhadap kekuasaan yang sedang berjalan berdasarkan pertimbangan moral, politik, ekonomi dan doktrinal.

Pengertian birokrasi, secara bahasa berasal dari bahasa Perancis, *bureau* yang berarti kantor atau meja tulis, dan kata Yunani, *kratein* yang berarti mengatur.

Setelah di bahas definisi dari birokrasi selanjutnya akan dijelaskan definisi dari reformasi birokrasi yang dikemukakan para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Michail Dugget, Reformasi Birokrasi adalah proses yang dilakukan secara kontinyu untuk mendesain ulang birokrasi, yang berada dilingkungan pemerintah dan partai politik sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna baik ditinjau dari segi hukum maupun politik. Sedangkan Menurut *Asmawi Rewansyah (2010)*, Reformasi Birokrasi adalah segala upaya penyempurnaan, pembinaan dan penertiban aparatur Negara agar mampu menjalankan peranan, tugas dan fungsinya secara efisien, efektif dan produktif serta bebas dari tindakan/perbuatan tercela.

Dari berbagai definisi mengenai reformasi birokrasi tersebut di atas, Penulis mencoba untuk mendefinisikan bahwa Reformasi Birokrasi adalah proses perbaikan yang terintegrasi dan terus menerus terhadap aparatur Negara/birokrasi melalui peraturan perundang-undangan, guna menjadikan organisasi pemerintah menjadi efektif, efisien dan profesional dalam memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat.

Beberapa Pemikiran Terkini Tentang Reformasi Birokrasi

- a. *Reinventing Government* : Cara Baru Pengelolaan Sektor Publik yang dikemukakan oleh David Osborn dan Ted Gaebler dalam bukunya *Reinventing Government : How to entrepreneurial Spirit is Transforming The Public Sector* tahun 1992.
- b. Konsep *Leader Manager* dalam Birokrasi yang dikemukakan oleh Donal W Wilson dalam bukunya *The Next 25 Year Indonesian Journey Into the Future Entrepreneurship*:
- c. Pengelola Birokrasi yang berjiwa swasta Yang dikemukakan oleh J.B Say (1800).
- d. New Public Management (NPM) pada dasarnya mengasumsikan bahwa sektor publik harus belajar dari sektor swasta.

Dari beberapa literatur yang terkait dengan evaluasi diantaranya Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin AJ (2007 : 24) serta Wirawan (2011) Peneliti membedakan model evaluasi menjadi beberapa model, yaitu :

- a. Model Tyler, Model yang dikembangkan oleh Tyler lebih sering disebut dengan Goal Oriented Evaluation Model.
- b. Model yang dikembangkan oleh Scriven disebut dengan Goal Free Evaluation Model/Model yang Berorientasi pada Tujuan
- c. Model Pengukuran/measurement model (R.Thorndike dan R.L.Ebel)
- d. Model Kesesuaian/congruence (Ralph W.Tyler, John B.Carrol, and Lee J.Cronbach)
- e. Model Alkin Model ini diambil dari nama pengembangnya yaitu Marvin Alkin (1969).
- f. Illuminative Model yang dikembangkan oleh Malcolm Parlett dan Hamilton.
- g. Model Stake Model Stake menitikberatkan evaluasi pada dua hal pokok, yaitu description dan judgement.
- h. Model CIPP yang dikembangkan oleh stufflebeam dengan berorientasi kepada suatu keputusan (*a decision oriented evaluation approach structured*).
- i. Model Evaluasi Sistem Analisis/MESA (*System Analysis Evaluation Model*) yang dikenalkan pertama kali oleh Kard Ludwig Bertaalanfy dalam penelitian ilmu Biologi pada tahun 1951

**KRITERIA EVALUASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN
KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN**

Tabel: Kriteria evaluasi

<i>CIPP/ Komponen Evaluasi</i>	<i>Aspek Yang Dievaluasi</i>	<i>Kriteria Evaluasi</i>
Conteks/Reformasi Birokrasi	<p>1. Rencana strategi Kemenko Perekonomian</p> <p>2. Landasan Hukum Kebijakan Reformasi Kemenko Perekonomian</p> <p>3. Visi, Misi dan Tujuan</p> <p>Visi : terwujudnya lembaga koordinasi dan sinkronisasi pembangunan ekonomi yang efektif dan berkelanjutan Misi :meningkatkan sinkronisasi dan koordinasi perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perekonomian</p> <p>Tujuan : menjadikan birokrasi Pemerintah yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani pemangku kepentingan dengan baik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar serta kode etik PNS.</p>	<p>1.1. Terdapatnya rencana strategi Kemenko Perekonomian yang terkait dengan reformasi birokrasi</p> <p>2.1. Tersedianya landasan hukum yang mendasari pelaksanaan reformasi birokrasi</p> <p>2.2. Adanya rencana kegiatan yang mendasari pelaksanaan reformasi birokrasi</p> <p>3.1. Terdapatnya visi dan misi organisasi yang mendukung reformasi birokrasi</p> <p>3.2. Terwujudnya birokrasi yang profesional dan organisasi yang efektif dan efisien</p>
Input Restruturisasi/ Penataan Organisasi, Manajemen SDM, Tata	<p>4. Strategi Penataan Organisasi</p> <p>a. Restrukturisasi /Penataan tugas dan fungsi unit kerja pada kementerian</p>	<p>a.1. Tersedianya peta tugas dan fungsi unit kerja pada kementerian</p>

<i>CIPP/ Komponen Evaluasi</i>	<i>Aspek Yang Dievaluasi</i>	<i>Kriteria Evaluasi</i>
Laksana dan Remunerasi	<p>b. Penguatan unit kerja yang menangani fungsi organisasi, tata laksana, pelayanan publik, kepegawaian dan diklat</p>	<p>a.2. Struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (right sizing)</p> <p>b.1. Terbentuknya unit kerja yg menangani fungsi fungsi organisasi dan tata laksana</p> <p>b.2. Terbentuknya unit kerja yg menangani SDM dan diklat yg mampu mendukung tercapai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi</p> <p>b.3. Unit organisasi, tata laksana dan SDM melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik</p>
	<p>5. Strategi Penataan Manajemen SDM</p> <p>a. Membangun/ Memperkuat Data base pegawai</p> <p>b. Memperkuat Pola Karir</p> <p>c. Membangun system penilaian kinerja</p> <p>d. Memperkuat Pola Mutasi, Rotasi, dan Promosi</p> <p>e. Mengembangkan Pola Pengembangan dan Pelatihan</p>	<p>a.1. Tersedianya data pegawai yang akurat dan informatif</p> <p>a.2. Data yang bisa di akses oleh semua pegawai</p> <p>b.1. Diperolehnya PNS baru yang memenuhi syarat kompetensi</p> <p>b.2. Tersedianya aturan yang jelas tentang Karir SDM</p> <p>b.3. Terisinya semua jabatan dengan pejabat yg kompeten</p> <p>c.1. Tersedianya PNS yg kompeten dengan kinerja terukur</p> <p>c.2. Penilaian dilakukan secara objektif</p> <p>d.1. Penempatan SDM sesuai dengan Bakat, minat dan kompetensi</p> <p>d.2. Prosedur mutasi, rotasi dan promosi yg objektif dan teratur</p> <p>d.3. Tersedianya talent pool SDM</p> <p>e.1. Terdapatnya training need analisis</p>

<i>CIPP/ Komponen Evaluasi</i>	<i>Aspek Yang Dievaluasi</i>	<i>Kriteria Evaluasi</i>
		<p>e.2. Meningkatnya sistem pendidikan dan pelatihan SDM</p> <p>e.3. Ditetapkannya kebutuhan training tahunan</p>
	<p>6. Strategi Penataan Tata Laksana</p> <p>a. Terselenggaranya standarisasi proses penyelenggaraan pemerintah</p> <p>b. Terselenggaranya transparansi dan akuntabilitas</p>	<p>a.1. Tersedianya dokumen SOP penyelenggaraan tugas dan fungsi yang di sahkan</p> <p>a.2. SOP yg tersosialisasikan dgn baik</p> <p>a.3. SOP diikuti dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi</p> <p>b.1. Tersedianya e-government pada Kemenko Perekonomian</p> <p>b.2. e-gov memberikan informasi yang akurat dan up date</p>
	7. Penyesuaian remunerasi	<p>1. Terpenuhinya kebutuhan dasar pejabat</p> <p>2. Terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai</p>
Process	<p>8. Perubahan mind set SDM</p> <p>9. Perubahan cultural set SDM</p>	<p>1. Terjadinya perubahan kepuasan kerja, kebiasaan dan sikap SDM</p> <p>2. Meningkatnya Profesional, Integritas, komitmen, inovatif dan tanggung jawab SDM</p>
Output	<p>10. Birokrasi yang profesional</p> <p>11. Organisasi yang efektif dan efisien</p> <p>12. Birokrasi yang sejahtera</p>	<p>1. Tersedianya birokrasi yang profesional</p> <p>2. Meningkatnya disiplin dan kinerja birokrasi</p> <p>3. Terwujudnya organisasi yang efektif dan efisien</p> <p>4. Meningkatnya kesejahteraan birokrasi</p>
Outcome	13. Kualitas Pelayanan	1. Terselenggaranya pelayanan kpd

<i>CIPP/ Komponen Evaluasi</i>	<i>Aspek Yang Dievaluasi</i>	<i>Kriteria Evaluasi</i>
	14. Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	Pejabat/Pegawai di internal Kemenko Perekonomian secara lebih baik dan efektif 2. Terselenggaranya Peningkatan Kualitas Pelayanan kpd stakeholder secara lebih baik dan efektif
	15. Akuntabilitas kinerja birokrasi	1. Terjadinya peningkatan ketaatan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi 2. Berjalannya pengelolaan keuangan Negara yang andal dan terpercaya
Impact	16. Kepercayaan pemangku kepentingan/ <i>stake holder</i>	1. Terjadinya peningkatan kualitas laporan akuntabilitas kinerja 2. Berjalannya system akuntabilitas kinerja organisasi yang efektif
		Meningkatnya kepercayaan pemangku kepentingan/ <i>stake holder</i>

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan analisis kebijakan. Dalam penelitian ini Informan yang diwawancarai dalam penulisan ini berjumlah 34 orang, penulis membagi informan tersebut kedalam 2kelompok, yaitu : informan internal dan eksternal yang berasal dari Sekretariat, Deputi di Kemenko Perekonomian, universitas, kementerian dibawah kemenko Perekonomian, BPKP dan MenPAN-RB.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian evaluasi kebijakan reformasi birokrasi di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian adalah menggunakan pendekatan model CIPP dan MESA (Model Evaluasi Sistem Analisis) yang selanjutnya disingkat dengan CIPOOI, oleh karena melihat hasil penelitian jangka panjang diperlukan model yang bisa mengukur tahap-demi tahap perjalanannya, sebagaimana disajikan pada gambar dibawah ini.

Tabel : Desain penelitian

Context	Input	Proses	Output	Outcome	Impact
Reformasi Birokrasi • Renstra • Dasar Hukum • Visi, Misi, Tujuan	• Strategi Penataan Organisasi • Penataan Manajemen SDM • Penataan Tata Laksana • Penyesuaian Remunerasi • SIMPEG • Pola karir • Sistem penilaian kinerja • Pola mutasi • Pola diklat • Penguatan unit kerja ortala & SDM • SOP • E-gov	• Perubahan Mindset • Perubahan cultural set	• Birokrasi yg profesional • Birokrasi yg sejahtera • Organisasi yg efektif dan efisien	• Peningkatan kualitas pelayanan • Pemerintahan yg bersih dari KKN • Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas	Meningkatkan kepercayaan publik/ stake holder

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Kemenko Perekonomian di Jakarta, sedangkan unit amatan adalah para pejabat dan pegawai Kemenko Perekonomian. Wawancara juga dilakukan terhadap pejabat di Kementerian PAN-RB, BPKP, Kementerian dibawah koordinasi Kemenko Perekonomian dan beberapa akademisi terkait.

Objek Penelitian terhadap disertasi ini akan dilakukan di Kemenko Perekonomian Republik Indonesia di Jakarta dalam lingkungan alamiah (*natural setting*). Pelaksanaan penelitian dalam bentuk wawancara tertulis dilaksanakan bulan September 2012 – Februari 2013 sedangkan pengumpulan data dan pengamatan dilakukan September 2012- September 2014.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara legal formal pelaksanaan reformasi dimulai tahun 2008 dengan keluarnya Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor PER-03/M.EKON/08/2008 Tentang Refomasi Birokrasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian ini, akan tetapi perencanaan program baru dituangkan pada tahun 2011 sebagaimana di atur dalam Permenko Perekonomian Nomor : PER-09/M.EKON/12/2011 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Tujuan reformasi birokrasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian adalah untuk menjadikan birokrasi Pemerintah yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani *stake holder*/pemangku kepentingan dengan baik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar serta kode etik pegawai negeri sipil.

Terkait dengan unsur Penataan SDM Aparatur, ditemukan bahwa sebahagian besar Pejabat/pegawai kemenko Perekonomian merupakan pegawai yang dipekerjakan atau pindahan dari K/L lainnya. Tanpa melalui proses yang objektif. sedang penerimaan langsung

terhadap sarjana S1 baru dilaksanakan tahun 2013. Hal inilah yang menyebabkan kompetensi SDM mendesak untuk ditingkatkan. Dari hasil penelitian penulis, semua tugas manajemen SDM sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli manajemen SDM seperti Dessler (2007), Noe, Hoolenbeck, Gerhart, Wright (2008), dan Wayne Mondy sebagian besar telah dilakukan dengan baik oleh bagian Kepegawaian/SDM. Namun terdapat beberapa tugas yang belum dilaksanakan secara baik seperti : perencanaan SDM, rekrutmen sarjana S1/S2, perencanaan karir, *talent pool* dan pemberian motivasi kerja (*counselling*).

Setelah reformasi birokrasi dilakukan perubahan organisasi dengan penambahan 1 unit eselon 1 beserta jajarannya dibawahnya dan jabatan staf ahli. Informan mengatakan dengan organisasi yang ada saja belum semua jabatan bisa di isi terutama jabatan eselon 4 dan dengan adanya pelebaran, organisasi justru menjadi kurang efektif dan menimbulkan masalah baru, dengan banyaknya jabatan yang kosong. Reformasi birokrasi bukan berarti kita harus mengecilkan atau melebarkan organisasi, tetapi kita mencari format yang tepat. Dengan cara pertama seharusnya organisasi disusun atas dasar bisnis proses. Kedua, harus ada rancangan besar pengkoordinasian perekonomian negara ini.

Terkait dengan unsur Penataan Tatalaksana, terdapat 2 unsur yang mempunyai peran utama yaitu SOP dan E-government. Terkait dengan prosedur kerja berdasarkan jawaban informan bahwa SOP sudah ada tetapi sebagian besar tidak pernah tahu/melihat bentuknya. Terdapat juga informan yang mengatakan bahwa dia hanya mengikuti kebiasaan yang dilakukan orang disini karena tidak pernah dikenalkan dengan SOP. Terkait dengan penerapan *e-government*, menurut Jeong, 2007 adalah interaksi digital antara pemerintah dan masyarakat (G2C), pemerintah dan bisnis / Niaga (G2B), pimpinan dan karyawan (G2E), dan juga antara pemerintah dan pemerintah / lembaga (G2G). terkait dengan penggunaan *e-Government* di lingkungan Kemenko Perekonomian informan mengatakan bahwa : *e-Government* bukan hanya sebuah tampilan website, tetapi sebuah sistem dukungan elektronik yang bersifat terintegrasi, yang sangat penting untuk komunikasi di *internal* karena gedung kita terpisah dan secara *external* kemenko bisa mengkomunikasikan kegiatan ke masyarakat.

Terkait dengan remunerasi, berdasarkan jawaban informan setelah kenaikan remunerasi terjadi peningkatan disiplin kehadiran pegawai, yang berdampak terhadap peningkatan kinerja. Pegawai menjadi lebih disiplin karena ada *punishment*. Remunerasi kemenko saat ini sudah baik bisa mencukupi kebutuhan hidup, kinerja menjadi meningkat, namun jika dibandingkan dengan remunerasi pegawai sekomples (Kementerian Keuangan) dan Sekretariat Negara pegawai merasa terdapat perasaan tidak adil, karena menurut mereka beban kerja Kemenko juga tidak kalah tinggi dari kedua instansi tersebut.

Terkait dengan perubahan *mindset* yang terdiri dari : asumsi, kepuasan, kebiasaan dan sikap. Sedangkan yang dimaksud dengan *Coorporate cultural* diartikan dengan Budaya kerja adalah cara orang melakukan tugas-tugasnya dalam sebuah organisasi. Ini merupakan seperangkat norma bersama yang dipegang orang-orang dalam suatu organisasi, yang terdiri dari keyakinan, *attitude*, nilai-nilai inti dan pola perilaku, Dari hasil penjelasan informan dan pengamatan peneliti, remunerasi belum berpengaruh banyak terhadap perubahan *mindset* dan *culturalset*, walaupun terdapat pengaruhnya terhadap perubahan belum signifikan. Perubahan terbesar adalah dari segi kehadiran karena terdapat *finger print* dan setiap keterlambatan, ketidakhadiran akan mendapat *punishment*.

Terkait dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat/*stake holder* berdasarkan jawaban informan bahwa kantor ini tidak berhubungan langsung dengan masyarakat, terkait dengan unsur Peningkatan kualitas pelayanan, Informan dari deputi menjelaskan bahwa terdapat beberapa pelayanan yang penting yang dilakukan oleh pegawai di sekretariat terhadap pegawai di deputi diantaranya : pelayanan sarana dan prasarana, pelayanan perencanaan anggaran, pelayanan keuangan dan pelayanan bagian SDM, yang masih perlu ditingkatkan.

Berkaitan dengan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme ini merupakan hasil dari penguatan pengawasan keuangan, berdasarkan jawaban informan: Ada perbedaan setelah reformasi Birokrasi/RB. Dalam RB semuanya berbasis kinerja. Segala bentuk pengeluaran sekecil apapun ada pertanggungjawabannya. Pola-pola lebih ketat setelah RB. dan dari hasil pengamatan peneliti serta penelusuran dokumentasi terkait dengan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas Korupsi telah terjadi perubahan kearah yang lebih baik kesimpulan diperoleh dari penilaian BPK sejak 2008-2013 selama 6 tahun berturut-turut kementerian mendapatkan predikat wajar tanpa pengecuaian (WTP).

Dalam hal akuntabilitas kinerja birokrasi, berdasarkan jawaban informan: Ada perbedaan setelah reformasi. Dalam reformasi semuanya berbasis kinerja. Terkait dengan unsur penguatan akuntabilitas kinerja ini Kementerian perekonomian mendapat penilaian 66,24 dengan perolehan nilai B tahun 2012 dan nilai 65,06 dengan perolehan nilai B tahun 2011. Hal ini dirasakan masih rendah dan masih perlu ditingkatkan kedepan sehingga mencapai predikat A.

Dalam hal kepercayaan masyarakat/*stakeholder*, berdasarkan jawaban informan bahwa stake holder masih sangat mengharapkan peran Kementerian Perekonomian dalam mengoordinasikan dan mensinkronkan kebijakan di bidang perekonomian. namun mereka mengatakan terhadap pelayanan Kementerian Perekonomian perlu diperbaiki adalah : 1) Jadwal rapat yang sering berubah-ubah dan pemberitahuan yang mendadak dan 2) Kementerian Perekonomian harus mempunyai data yang diolah sendiri dalam mengambil kebijakan, jangan hanya mempercayai data yang diambil dari kementerian teknis.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Telah Terdapat Rencana Strategi dan Landasan Hukum serta Tujuan yang jelas terkait dengan implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi di Kementerian Perekonomian. Arah reformasi birokrasi di Kementerian Perekonomian telah sesuai dengan tujuan dilaksanakannya reformasi birokrasi namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu dipercepat implementasikan.

Dengan struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) yang ada belum membuat organisasi menjadi efektif dan efisien. Organisasi yang ada masih banyak yang kosong. Untuk mengisi jabatan perlu diisi oleh orang-orang profesional dan berkompeten di bidangnya.

Kementerian Perekonomian telah mempunyai SOP, namun sebagian besar informan internal mengatakan tidak pernah melihat SOP mereka, selama ini bekerja hanya berdasarkan perintah atasan dan kebiasaan yang telah dilaksanakan selama ini. Fungsi *e-governance* di Kementerian perekonomian telah tersedia akan tetapi belum digunakan secara optimal,

Penghasilan Para pejabat dan pegawai Kementerian Perekonomian telah meningkat dan pada awal terjadi peningkatan disiplin dan peningkatan kinerja. Tapi hanya dapat membawa perubahan terhadap dalam jangka pendek.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi birokrasi di Kementerian Perekonomian telah membawa perubahan terhadap mindset pegawai dan culturalset masih belum signifikan. Profesionalitas Pejabat dan pegawai di lingkungan Kementerian Perekonomian telah terjadi peningkatan, hal tersebut merupakan hasil dari dilakukannya rekrutmen secara terbuka terhadap pegawai, open bidding untuk jabatan tertentu, asesment terhadap pejabat Eselon II, III dan IV, masing-masing individu telah mempunyai pengukuran kinerja masing dalam bentuk KPI atau SKP, sedangkan SDM yang memerlukan pelatihan telah terdapat banyak tawaran pelatihan teknis dan pendukung baik didalam maupun diluar negeri.

Sedangkan informan dari kementerian/lembaga yang bekerja sama dengan kementerian Perekonomian dalam proses pengambilan kebijakan di bidang perekonomian menjelaskan

bahwa pelayanan Kemenko Perekonomian setelah reformasi menjadi lebih bagus, dalam hal pengambilan keputusan suatu kebijakan lebih cepat. namun jadwal rapat agar masih berubah-ubah dan kemenko perlu membuat bank data dan mengolah data sendiri.

Informan dari eksternal yang terdiri dari akademisi dan unit kerja dibawah Kemenko Perekonomian serta Kementerian yang membina dan mengawasi pelaksanaan reformasi birokrasi menyatakan bahwa Kementerian di bawah koordinasinya sangat mengharapkan Kemenko Perekonomian benar-benar menjadi *problem solver* terhadap berbagai persoalan bangsa di bidang ekonomi.

Rekomendasi

Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi di Kemenko Perekonomian perlu teruskan dan dipercepat pelaksanaannya agar bisa diikuti oleh 16 kementerian yang berada dibawah koordinasi Kementerian ini dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Komitmen pimpinan sangat diperlukan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan reformasi, perlu dilaksanakan pertemuan rutin (minimal sekali sebulan) Tim Reformasi Birokrasi dengan melibatkan semua asesor serta pihak-pihak terkait lainnya untuk percepatan pelaksanaan reformasi di Kantor ini.

Implementasi kebijakan reformasi birokrasi Kemenko Perekonomian segera menyesuaikan dengan ketentuan terbaru reformasi birokrasi sebagaimana diatur pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor: 81 tahun 2010 tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi 2010-2025 berserta peraturan pelaksanaannya.

Nilai-nilai PIKIR (Profesional, Integritas, kerjasama, Inovasi dan Tanggung Jawab) baru ditetapkan tahun 2014, masih perlu disosialisasikan secara berulang-ulang dan ditanamkan kepada setiap pegawai sehingga bisa menjadi budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi Kemenko Perekonomian terbentuk dan terwujud dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Penambahan jumlah SDM yang berkompeten perlu dilakukan dengan cara open bidding jabatan bagi pejabat eselon II, III dan IV, serta melakukan rekrutment dari lulusan sarjana secara langsung perlu dilanjutkan. SDM yang ada selalu ditingkatkan kapasitasnya. Mutasi dan talentpool perlu disiapkan.

Terkait dengan transparansi dan akuntabilitas, e-governance dan penggunaan Teknologi Informasi di Kemenko perekonomian perlu lebih ditingkat. Sedangkan SOP yang telah dimiliki Kemenko Perekonomian perlu segera disesuaikan, disosialisasikan dan dilaksanakan.

Kenaikan remunerasi telah meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pegawai, akan tetapi kenaikan remunerasi sajatidak cukup untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi. Kenaikan remunerasi (reward) perlu diimbangi dengan penegakan disiplin dan control yang ketat oleh atas terhadap bawahan.

Perubahan *mindset* dan *culturalset* diperlukan waktu yang panjang dan pembinaan secara konsisten dan terus menerus oleh organisasi untuk itu diperlukan komitmen dan konsistensi pimpinan dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

Profesionalitas SDM masih perlu ditingkatkan terus karena dalam dunia globalisasi semua berubah dengan cepat. Profesionalitas SDM perlu didukung oleh peningkatan sarana dan prasarana. Dengan tunjangan kinerja yang diterima sekarang telah dirasakan oleh sebagian Pejabat dapat memenuhi kebutuhan dasar dari pejabat/pegawai. Tingkat kesejahteraan masih perlu disesuaikan dengan tingkat kesejahteraan pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan.

Agar organisasi ini lebih efektif dan efisien adalah organisasi tidak terlalu besar misalnya 5 maksimal 6 deputi, akan tetapi semua jabatan dari eselon 1 dan eselon IV di isi dengan pejabat yang profesional dan kompeten berdasarkan pengangkatan yang objektif dan terbuka.

Menurut peneliti website dan *e-Government* yang sudah dimiliki oleh Kemenko Perekonomian perlu lebih di tingkat pemanfaatannya. Hal tersebut sejalan dengan pelaksanaan Undang-Undang 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan Undang-Undang 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan publik.

Pelayanan dan koordinasi yang dilakukan terhadap kementerian/lembaga yang bekerja sama dengan kemenko Perekonomian dalam proses pengambilan kebijakan di bidang perekonomian masih perlu ditingkatkan dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan melakukan koordinasi, jadwal rapat koordinasi yang lebih terencana serta ketersediaan data perekonomian yang akurat.

Fungsi dan SDM Inspektorat perlu diperkuat dalam mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Selain sebagai pengawas pelaksanaan keuangan Negara Inspektorat juga melakukan pengawasan terhadap kinerja, ketaatan terhadap regulasi dan hal lain terkait dengan pelaksanaan azas-azas pemerintahan yang baik.

Agar kementerian di bawah koordinasi Kemenko Perekonomian percaya kepada institusinya bukan kepada figur Menteri, perlu ditingkatkan kompetensi pejabat dan pegawainya, agar fungsi koordinasi dan sinkronkan kebijakan di bidang perekonomian bisa efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arikunto, Suharsimi dan Cepi AJSafruddin. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta, Bumi Aksara, 2007.

Bacal, Robert. *Performance Management*. USA: McGraw-Hill, 2012.

Dessler, Gary. *Fundamental of Human Resources Management*. New Jersey: Pearson, 2009.

Dunn, William N. *Public Policy Analysis: An Introduction*. diterjemahkan oleh Gadjah Mada Press, 2003.

Dwiyanto, Agus. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Kompas Gramedia, 2011.

Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008.

Effendi, Sofian. *Reformasi Tata Pemerintahan*. Yogyakarta: UGM Press, 2010.

Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfa Beta, 2010.

Kusumanegara, Solahuddin. *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media, 2010.

Hadi, Samsul. *Metode Riset Evaluasi*. Yogyakarta: Lakbang Grafika, 2011.

Mulyadi, *Rencana Kerja Peningkatan Kinerja Pelaksanaan Assesment Sumber Daya Manusia pada Bagian Kepegawaian di Lingkungan Kemenko Perekonomian*. Bogor: PPMKP, 2011.

- Noe, Hoolenbeck, Gerhart, Wright. *Human Resources Management : Gaining A Competitif Advantage*. 2008.
- Nugroho, Riant. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009.
- Osborne, David and Peter Plastrik. *Banishing Bureaucracy: The Five Strategies for Reinventing Government*. diterjemahkan oleh PPM Manjemen tahun 2003.
- Parmenter, David. *Key Performance Indicators-Developing, Implementing, and Using Winning KPIs (Second Edition)* diterjemahkan oleh Hauruyah. Jakarta: PPM, 2010.
- Rewansyah, Asmawi. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. Jakarta: Yusaintanas Prima, 2010.
- Said, M. Mas'ud. *Birokrasi di Negara Birokratis*. Malang: UMM Press, 2009.
- Safruddin. *Analisis Keandalan Bangunan Gedung, Studi pada Gedung Induk Departemen Keuangan Jakarta yang Dimanfaatkan oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian*. Yogyakarta: UGM, 2009.
- Stufflebeam, Daniel L. and Anthony J Shunkfield. *Evaluation Theory, Model, and Application*. San Fransisco: Wiley, 2007.
- Sumarwanto, Antonius. *Analisis Pengembangan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Dalam Kerangka Implementasi Model 7-S Mckinsey di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian*. Jakarta: UI, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Tosi, Henry L. *Theories of Organization*. California: Sage Publication,
- Wahab, Solichin Abdul. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Wirawan. *evaluasi teori, model, standar, aplikasi dan profesi*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Tan, Victor S.L. *Changing Your Coorporate Culture*. Singapore: Times Book International, 2002.

Internet

Jeong (2007), <http://www.wikipedia.org> (diakses 26 februari 2013)

Dokumen

Sejarah Kemenko Perekonomian. Jakarta: Kemenko Perekonomian, 2006.

Laporan reformasi birokrasi Kemenko Perekonomian. Jakarta: Kemenko Perekonomian, 2010.

Buku Saku Reformasi Birokrasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Jakarta: Kemenko Perekonomian, 2014.

Sistim Manajemen Informasi Kepegawaian Kemenko Perekonomian. Jakarta: Kemenko Perekonomian, 2013.

Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2010.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025

