

## RINGKASAN

Andri Hermawan Prasetyoaji. NIM: 202302020306. Implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Panrb Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Kediri. Pembimbing I: Dr. IGG Heru Marwanto, MM Pembimbing II: Dr. Imam Fachruddin, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan kerangka teori implementasi kebijakan dari Van Meter dan Carl Van Horn yang mencakup enam variabel. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari pimpinan dan staf BPBD, instansi terkait, serta masyarakat. Analisis data menggunakan teknik analisis interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan berjalan efektif namun belum optimal. Keberhasilan ini didukung oleh beberapa faktor kunci: tujuan kebijakan yang jelas memberikan arah yang terukur bagi pegawai; sumber daya seperti sarana, prasarana, dan anggaran dinilai memadai; dan yang terpenting, sikap pelaksana yang positif dan menerima kebijakan tanpa resistensi. Selain itu, karakteristik BPBD yang sinergis dan komunikasi antar organisasi yang diperkuat oleh layanan terpadu “112 Lapor Mbak Wali” menjadi pendorong yang signifikan. Namun, implementasi dihadapkan pada hambatan serius, yaitu keterbatasan jumlah personel lapangan. Hal ini menyebabkan beban kerja yang tinggi dan berpotensi menurunkan kualitas layanan. Tantangan lainnya adalah laporan masyarakat yang terkadang tidak akurat dan potensi ketidakstabilan lingkungan eksternal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor internal seperti sikap pegawai dan kejelasan tujuan menjadi kekuatan utama, sementara keterbatasan sumber daya manusia menjadi kendala yang paling nyata.

**Kata kunci:** Implementasi Kebijakan, Manajemen Kinerja, Kinerja Pegawai

## **SUMMARY**

*Andri Hermawan Prasetyoaji. NIM 202302020306. The Implementation of the Minister of PANRB Regulation Number 6 of 2022 Concerning Performance Management of State Civil Apparatus Employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Kediri City. Advisor I: Dr. IGG Heru Marwanto, MM. Advisor II: Dr. Imam Fachruddin, M.Si.*

*This research aims to describe and analyze the policy implementation of the Minister of PANRB Regulation Number 6 of 2022 concerning employee performance management, as well as to identify its supporting and inhibiting factors at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Kediri City. This study employed a descriptive qualitative approach using the policy implementation theory framework by Van Meter and Carl Van Horn, which covers six variables. Data were collected through interviews, observations, and documentation with informants consisting of BPBD leaders and staff, related agencies, and community members. Data analysis was conducted using the interactive analysis technique by Miles, Huberman, and Saldana. The results indicate that the policy implementation is effective but not yet optimal. This success is supported by several key factors: clear policy objectives that provide measurable direction for employees; adequate resources such as facilities, infrastructure, and budget; and most importantly, the positive attitude and acceptance of the policy by implementers without resistance. Additionally, the synergistic characteristics of the BPBD and inter-organizational communication, strengthened by the integrated service "112 Lapor Mbak Wali," served as significant drivers. However, the implementation faced a serious obstacle, namely the limited number of field personnel. This led to a high workload and potentially reduced the quality of service. Other challenges included occasionally inaccurate reports from the public and potential external environmental instability. Therefore, it can be concluded that internal factors such as employee attitudes and clarity of objectives are the primary strengths, while human resource limitations are the most tangible constraint.*

*Keywords: Policy Implementation, Performance Management, Employee Performance*