

P-ISSN: 1858-2168

E-ISSN: 2621-251X

JURNAL
**ADMINISTRASI
PUBLIK**

PUSLATBANG KMP LAN RI

VOLUME XVIII NOMOR 1 JUNI 2022

Penanggung Jawab:

Dr. Andi Taufik, M. Si

Redaktur/Journal Editor:

Anita, S. Sos., M. Si

Mitra Bestari:

Prof. Dr. Abdul Mahsyar, M. Si
Prof. Dr. Haedar Akib, M. Si
Prof. Dr. Nurliah Nurdin., MA
Prof. Dr. Drs. Sam'un Jaja Raharja, M. Si
Dr. Firdaus Muhammad, M.Si
Dr. Asropi S. IP, M. Si
Dr. Hayat, S.A.P., M.Si
Dr. Bevaola Kusumasari, M. Si
Dr. Rulinawaty, S. Sos., M. Si
Dr. St. Syamsudduha, M. Pd
Dr. Puji Lestari, M. Si

Editor:

Dr. Frida Chairunisa, M. Si
Dr. Halim, SH., MH
Dr. Johan Tarru Mada, M. Si
Dr. Phil. Sukri, PhD
Milawaty, SS, MM

Penyunting/Section Editor:

Zaenal Z., S. Sos., M. Adm. Pemb.
Satria Eka Tri Laksana, S.IP

Copy Editor & Layout Editor:

Avrina Dwijayanti, S. IP.
Ayun Sri Damayanti, SH., MH
Nur Khasanah Latief, S. IP
Carmelia, S.E
St. Aflaha, S.E.

Desain Grafis:

Muhammad Iqbal, S. Sos., MA

Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022

JURNAL
**ADMINISTRASI
PUBLIK**
PUSLATBANG KMP LAN RI

Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan
Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KMP LAN)
Jl. Raya Baruga No. 48 Makassar, 90234
E-mail: jap@lan.go.id | URL: <http://makassar.lan.go.id/jap>

CALL FOR PAPER:

Redaksi menerima naskah hasil penelitian, analisis, kajian, pemikiran kritis, dan gagasan ilmiah dalam lingkup bidang administrasi publik yang belum diterbitkan di jurnal ilmiah lainnya. Naskah hendaknya diketik dalam MS Word menggunakan Bahasa Indonesia sepanjang 6000-8000 kata, ukuran A4, huruf Times New Roman ukuran 12 dan spasi 1,5. Abstrak ditulis dalam dwi bahasa (Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris) masing-masing sepanjang 100-200 kata. Naskah di-*submit* ke <http://makassar.lan.go.id/jap> atau dikirim melalui email ke Redaksi dalam bentuk soft file copy. Redaksi berhak melakukan penilaian dan penyuntingan terhadap naskah yang masuk. Naskah yang lolos seleksi akan di-*review* oleh Mitra Bestari (*Reviewer*).



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
MAKASSAR
2022

JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

PUSLATBANG KMP LAN RI

Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022
Hal. 1-154

-
1. **AKSELERASI PEMBELAJARAN BERBASIS DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI DI MASA PANDEMI** 1-24
Dindin Supratman
 2. **IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PEMBANGUNAN DI KABUPATEN PANDEGLANG** 25-44
Ayissa Tazkia, Listyaningsih, Juliannes Cadith
 3. **DISONANSI KEPEMIMPINAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KETIDAKNYAMANAN KERJA PEGAWAI PADA ORGANISASI PEMERINTAH SEKTOR PUBLIK** 45-68
Milawaty
 4. **POLEMIK PENETAPAN KEBIJAKAN BARU MENGENAI JAMINAN HARI TUA (JHT) DI INDONESIA** 69-96
Anta Ibnul Falah, Rachmat Febfauza, Noor Kumala Sari
 5. **ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA GURU YANG SUDAH DISERTIFIKASI DAN YANG BELUM DISERTIFIKASI PADA SMA NEGERI PULAU WANGI-WANGI KABUPATEN WAKATOBI** 97-126
Amin Irmawan
 6. **PENERAPAN KEDISIPLINAN SEBAGAI WUJUD AKUNTABILITAS PELAYANAN PUBLIK PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI TENGGARA** 127-142
Sahabuddin
 7. **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DALAM MENCIPTAKAN PERKEMBANGAN ORGANISASI** 143-154
Ishiqah Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf

JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

PUSLATBANG KMP LAN RI

P-ISSN: 1858-2168

E-ISSN: 2621-251X

Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022

PENGANTAR REDAKSI

Pembaca yang berbahagia, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1, Juni 2022 dapat kembali hadir ke hadapan pembaca.

Di edisi kali ini, Jurnal Administrasi Publik menghadirkan 7 artikel yang secara keseluruhan merupakan hasil penelitian di bidang Administrasi Publik. Tulisan pertama ditulis oleh Dindin Supratman dengan judul “Akselerasi Pembelajaran Berbasis Digital dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Masa Pandemi”. Tulisan kedua berasal dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayissa Tazkia, Listyaningsih, Juliannes Cadith yang bertajuk ” Implementasi Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Kabupaten Pandeglang”. Tulisan ketiga dihadirkan oleh Milawaty dengan judul ” Disonansi Kepemimpinan dan Dampaknya Terhadap Ketidaknyamanan Kerja Pegawai pada Organisasi Pemerintah Sektor Publik”. Tulisan keempat ditulis oleh Anta Ibnul Falah, Rachmat Febfauza, Noor Kumala Sari yang diberi tajuk ” Polemik Penetapan Kebijakan Baru mengenai Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia”. Dalam tulisan kelima, Amin Irmawan mencoba menuliskan hasil penelitiannya mengenai “Analisis Perbandingan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi dan yang Belum Disertifikasi pada SMA Negeri Pulau Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi”. Tulisan keenam dihadirkan oleh Sahabuddin yang mengambil judul “Penerapan Kedisiplinan sebagai Wujud Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara”. Adapun tulisan ketujuh, ditulis oleh Ishiqa Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi”.

Redaksi Jurnal Administrasi Publik mengucapkan terima kasih dan memberikan apresiasi setinggi-tingginya kepada penulis yang telah bersedia mengirimkan naskahnya kepada kami. Tidak lupa kami mengundang pembaca untuk berpartisipasi mengirimkan tulisan yang dimiliki untuk Jurnal Administrasi Publik edisi selanjutnya.

Semoga setiap tulisan yang ada di dalam jurnal edisi ini dapat menjadi motivasi, sumbangan ide, serta tambahan ilmu bagi seluruh pembaca. Salam inovasi.

Redaksi

JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

PUSLATBANG KMP LAN RI

P-ISSN: 1858-2168

E-ISSN: 2621-251X

Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022

Lembar abstrak ini boleh diperbanyak/di-copy tanpa izin dan biaya

Dindin Supratman

Akselerasi Pembelajaran Berbasis Digital dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Masa Pandemi

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022, Hal. 1-23

Pandemi *Covid-19* yang melanda Indonesia dan dunia di awal tahun 2020 telah mengubah hampir semua tatanan kehidupan. Hal ini berimplikasi pada lahirnya akselerasi pembelajaran berbasis digital, termasuk yang dilakukan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional (BNN). Tujuan dari penelitian adalah menganalisis pelaksanaan akselerasi pembelajaran berbasis digital yang telah dilaksanakan di PPSDM BNN dalam meningkatkan kompetensi selama pandemi dan memberikan pertimbangan serta evaluasi bagi para pemangku kepentingan bidang pengembangan kompetensi SDM di BNN dalam hal akselerasi pembelajaran berbasis digital terutama di masa pandemi. Penelitian ini memilih metode kualitatif deskriptif meliputi kepustakaan yang bertumpu pada pengkajian data-data sekunder dari berbagai sumber kepustakaan yang terkait dengan masalah penelitian serta wawancara mendalam sebagai alat pengumpul data atau pilihan yang dilakukan kepada informan yang ada di lokus penelitian. Digital learning yang dikembangkan di PPSDM BNN dilakukan dalam rangka mendukung kinerja organisasi BNN. Penerapan teknologi pembelajaran dimasa pandemi *Covid-19* yang berorientasi kepada optimalisasi penggunaan teknologi informasi komunikasi berbasis digital telah menghadirkan akselerasi pembelajaran yang memaksimalkan kompetensi pegawai baik *hardware*, *software* dan *brainware*.

Kata kunci: akselerasi; digital; kompetensi; pembelajaran; pandemi *Covid-19*.

Ayissa Tazkia, Listyaningsih, Juliannes Cadith

Implementasi Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Kabupaten Pandeglang

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022, Hal. 25-44

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan strategi pemerintah untuk memastikan laki-laki dan perempuan memperoleh akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang adil dalam

pembangunan. Meskipun di Kabupaten Pandeglang kebijakan PUG sudah lama digaungkan, namun Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Kabupaten Pandeglang masih di bawah rata-rata provinsi dan nasional. Penelitian ini akan menggambarkan bagaimana implementasi PUG dalam pembangunan di Kabupaten Pandeglang menggunakan alat analisa model implementasi kebijakan Van Metter dan Van Horn dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi PUG dalam pembangunan di Kabupaten Pandeglang belum sesuai yang direncanakan. Hal tersebut dikarenakan ketersediaan sumberdaya manusia dan finansial yang belum memadai, OPD yang kurang partisipatif dan disiplin melakukan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG), kurangnya sosialisasi dan koordinasi antar pelaksana serta lingkungan ekonomi dan sosial belum mendukung pelaksanaan PUG di Kabupaten Pandeglang sehingga menjadikan pembangunannya belum responsif gender.

Kata kunci: implementasi kebijakan; pengarusutamaan gender; pembangunan; perencanaan dan penganggaran responsif gender.

Milawaty

Disonansi Kepemimpinan dan Dampaknya Terhadap Ketidaknyamanan Kerja Pegawai pada Organisasi Pemerintah Sektor Publik

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022, Hal. 45-68

Artikel ini memberikan gambaran dan analisis terkait disonansi kepemimpinan terhadap ketidaknyamanan kerja pegawai pada organisasi pemerintah sektor publik, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi kadar disonansi pada pimpinan. Metode penulisan yang digunakan adalah metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Penulis menggunakan metode ini karena protokol riset metode PRISMA yang detail dan lengkap yang memungkinkan terhindar dari bias subjektif untuk melakukan kajian literatur tanpa melakukan kajian lapangan langsung. Hasil penelusuran berbagai literature menemukan emosi yang dirasakan orang ketika mereka bekerja akan secara langsung mencerminkan kualitas yang sesungguhnya dari kehidupan kerjanya. Pemimpin yang disonan dapat disandingkan dengan individu dengan kepribadian “tipe A” dan kepribadian neurotic. Tipe pemimpin seperti inilah yang membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman karena sikap, perilaku dan keputusan pimpinan yang seringkali menyebarkan emosi negatif. Beberapa tindakan yang dapat dilakukan untuk mereduksi disonansi adalah; mengubah sikap atau perilaku melalui mindfulness, hope, dan compassion; menjalankan filosofi teras; dan menerapkan teknik Johari’s Window.

Kata kunci: kepemimpinan; disonansi kepemimpinan; kinerja sektor publik

Anta Ibnul Falah, Rachmat Febfauza, Noor Kumala Sari

Polemik Penetapan Kebijakan Baru mengenai Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022, Hal. 69-96

Sejak ditetapkannya ketentuan baru mengenai tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia melalui Permenaker Nomor 2 Tahun 2022, telah terjadi serangkaian gelombang protes dari para pekerja/ buruh serta serikat/

perwakilannya, baik yang terjadi melalui serangkaian aksi demonstrasi langsung maupun berupa petisi penolakan pada media digital. Salah satu yang dirasa memberatkan oleh pekerja adalah ketentuan baru pencairan JHT yang mensyaratkan usia 56 tahun, di mana pada ketentuan sebelumnya sesuai Permenaker Nomor 9 Tahun 2015 dapat dilakukan segera setelah kehilangan pekerjaan. Oleh sebab itu, studi kualitatif deskriptif ini dimaksudkan untuk menelusuri masalah polemik yang terjadi dari penetapan kebijakan baru JHT tersebut, dengan sumber data dari *cuitan/ tweet* masyarakat/ *netizen* pada media sosial Twitter, serta sumber data dari peraturan perundang-undangan, artikel jurnal, artikel media massa, dan sumber-sumber lain yang relevan. Hasil studi menunjukkan bahwa meskipun desain kebijakan JHT dan kombinasinya dengan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) telah dipandang baik, namun kurangnya komunikasi/ *public hearing* yang dilakukan dalam perumusan kebijakan mengakibatkan kurangnya kesesuaian ketentuannya dengan harapan pekerja sebagai *stakeholder* kebijakan tersebut. Sehingga, ketika pemerintah merespons dengan mewadahi “suara” pekerja melalui serangkaian komunikasi langsung dalam rencana revisi Permenaker Nomor 2 Tahun 2022, maka protes dan sentimen negatif masyarakat pada *cuitan* Twitter pada akhir bulan Februari menjadi berkurang. Oleh sebab itu, untuk menghindari kejadian serupa terulang, kedepan pemerintah perlu lebih intens melakukan komunikasi/ jajak pendapat publik pada proses perumusan kebijakan publik, sebelum kebijakan tersebut benar-benar ditetapkan.

Kata kunci: aturan baru JHT; polemik; JKP; komunikasi publik; kebijakan publik

Amin Irmawan

Analisis Perbandingan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi dan yang Belum Disertifikasi pada SMA Negeri Pulau Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022, Hal. 97-126

Berdasarkan hasil UKA dan UKG dapat diketahui bahwa pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) bagi guru-guru yang telah lolos sertifikasi hanya menyumbang kenaikan nilai rata-rata nasional sebesar 8.48 persen saja. Untuk itu kinerja mengajar guru sudah saatnya diperbaiki untuk mengatasi berbagai masalah pendidikan disekolah. Berdasarkan uraian tersebut, dilakukan penelitian perbandingan kinerja guru tersertifikasi dengan tujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat kinerja guru yang sudah disertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMA Negeri di Pulau Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif deskriptif (*Descriptive Comparative*) dengan tujuan untuk membandingkan kinerja guru yang sudah disertifikasi dengan kinerja guru yang belum disertifikasi. Variabel bebas penelitian ini terdiri dari dua yakni: kinerja guru yang sudah disertifikasi (X1) dan kinerja guru yang belum disertifikasi (X2). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 36 orang guru yang sudah disertifikasi dan 40 orang guru yang belum disertifikasi. Analisis data penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kinerja guru yang sudah disertifikasi berada dalam kategori baik dimana diperoleh skor 67% (kategori baik), sedangkan kinerja guru yang belum disertifikasi berada dalam kategori cukup baik dimana diperoleh skor 60% (kategori cukup baik). Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,86 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,67$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas 74, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis H_0 ditolak yang berarti hipotesis H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang sudah

disertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum disertifikasi di SMA Negeri Pulau Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi.

Kata Kunci: kinerja; guru; sertifikasi

Sahabuddin

Penerapan Kedisiplinan sebagai Wujud Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022, Hal. 127-142

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan kedisiplinan sebagai wujud akuntabilitas pelayanan publik pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2021. Dari hasil penelitian dengan variable kehadiran dan ketepatan waktu masuk kantor, kepatuhan dalam berpakaian serta penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor, diperoleh hasil antara lain; dalam kehadiran dan ketepatan waktu masuk kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara telah menerapkan kedisiplinan dalam meningkatkan akuntabilitas pelayanan publik berdasarkan pola yang seharusnya, demikian pula kepatuhan berpakaian dan penggunaan perlengkapan kantor tetap terjaga secara konsisten sesuai aturan yang berlaku. Disamping itu, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan upaya yang terukur sehingga kualitas pelayanan yang diberikan tetap berkesinambungan sebagai wujud akuntabilitas. Adapun kedisiplinan terhadap akuntabilitas pelayanan publik khususnya layanan pendidikan berpengaruh signifikan terlihat jumlah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan cukup banyak, bahkan melampaui target yang ditentukan.

Kata kunci: disiplin; akuntabilitas; pelayanan publik

Ishiq Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf

Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Nomor 1 Juni 2022, Hal. 143-154

Pengembangan organisasi merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, karena jika tidak dilakukan perubahan maka perusahaan tidak dapat terus eksis. Agar dapat memberikan dampak yang menguntungkan, sangat penting untuk terus melakukan perbaikan yang tepat dengan melibatkan budaya yang ada di organisasi. Keberadaan budaya organisasi dinilai dapat mempengaruhi perubahan, sehingga menjadi faktor pendorong perkembangan organisasi. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui seberapa signifikan keberhasilan budaya organisasi dalam membangun pengembangan organisasi yang sehat. Dalam penelitian ini digunakan prosedur penelitian kualitatif dan alat pengolahan data untuk studi literatur. Budaya organisasi memiliki dampak positif dan negatif pada keberlanjutan organisasi di antara karyawan dan pemimpin, menurut temuan penelitian ini. Budaya perusahaan berdampak pada sikap, perilaku, dan cara pandang karyawan yang dipercaya dan digunakan dalam operasional sehari-hari, termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika keyakinan budaya yang tidak menguntungkan diciptakan, mereka berdampak pada operasi organisasi. Untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan valid tentang hubungan antara budaya organisasi dengan pengembangan organisasi, diperlukan strategi baru dalam pengembangan organisasi.

Kata Kunci: budaya organisasi; pengembangan organisasi; nilai budaya.

JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

PUSLATBANG KMP LAN RI

P-ISSN: 1858-2168

E-ISSN: 2621-251X

Volume XVIII Nomor 1 June 2022

The abstract sheet may be reproduced/copied without permission or charge.

Dindin Supratman

Digital-Based Learning Acceleration in Improving Employee Competence in the Pandemic Period

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Number 1 June 2021, Page 1-24

The Covid-19 pandemic that hit Indonesia and the world at the beginning of 2020 has changed almost all of life. This has implications for the birth of accelerated digital-based learning, including that carried out at the Human Resources Development Center (PPSDM) of the National Narcotics Agency (BNN). The purpose of the research is to analyze the implementation of digital-based learning acceleration that has been carried out at BNN's PPSDM in improving competence during the pandemic and to provide considerations and evaluations for stakeholders in the field of HR competency development at BNN in terms of accelerating digital-based learning, especially during the pandemic. This study chose a descriptive qualitative method covering literature that relies on the study of secondary data from various literature sources related to research problems and in-depth interviews as a data collection tool or choices made to informants at the research locus. Digital learning developed at PPSDM BNN is carried out in order to support the performance of the BNN organization. The application of learning technology during the Covid-19 pandemic that is oriented towards optimizing the use of digital-based communication information technology has brought accelerated learning that maximizes employee competence in hardware, software and brainware.

Keywords: *acceleration; competence; digital, learning; Covid-19 pandemic*

Ayissa Tazkia, Listyaningsih, Juliannes Cadith

Implementation of Gender Mainstreaming of Development in Pandeglang Regency

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Number 1 June 2021, Page 45-68

Gender Mainstreaming is a government strategy to ensure that men and women have equal access, participation, control and benefits in development. Although in Pandeglang Regency the policy of gender mainstreaming has long been echoed, the Gender Development Index (GDI) is still below the provincial and national averages. This study will describe how the implementation of gender mainstreaming in Pandeglang Regency development uses an analysis tool of Van Metter and Van Horn policy implementation model with descriptive qualitative research method. The results of the study indicate that the implementation of gender mainstreaming of development in Pandeglang Regency

hasn't gone as planned. This is because the availability of adequate human and financial resources, Regional Aparatur Organizations that are less participative and disciplined in carrying out Gender Responsive Budgeting and Planning, lack of socialization and coordination between implementers and also economic and social environment hasn't supported implementation of gender mainstreaming in Pandeglang Regency so that is development is not yet gender responsive.

Keywords: *policy implementation; gender mainstreaming; development; gender responsive planning and budgeting*

Milawaty

Leadership Dissonance and Its Impact on Employee Work Inconvenience in Public Sector Government Organizations

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Number 1 June 2021, Page 45-68

This paper reviews leadership dissonance and its impact on employee job discomfort in public sector government organizations. The aim is to provide an overview and analysis related to leadership dissonance towards employee work discomfort in public sector government organizations, as well as the efforts that can be made to reduce the level of dissonance in the leadership. The writing method used is the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) method. The author uses this method because the research protocol of the PRISMA method is detailed and complete which allows avoiding subjective bias to conduct a literature review without conducting a direct field study. The results of a search of various literatures found that the emotions that people feel when they work will directly reflect the true quality of their work life. Dissonant leaders can be compared to individuals with "type A" and neurotic personalities. This type of leader makes the work atmosphere uncomfortable because the attitudes, behaviors and decisions of the leadership often spread negatif emotions. Some actions that can be taken to reduce dissonance are; (1) changing attitudes or behavior through mindfulness, hope, and compassion, (2) implementing the core philosophy, and (3) applying the Johari's Window technique.

Keywords: *leadership; leadership dissonance; public sector performance*

Anta Ibnul Falah, Rachmat Febfauza, Noor Kumala Sari

The Polemic of the New Policy Setting Concerning to The Old Age Security Program (JHT) in Indonesia

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Number 1 June 2021, Page 69-96

Since the setting of new procedures and requirements provisions for Old-Age Security (JHT) benefits payment through the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2022, there have been protests from workers, either through direct demonstrations or rejection petitions on digital media. One of the workers' objections is the new JHT disbursement provision which requires a minimum age of 56, whereas in the previous provision according to the Minister of Manpower Regulation Number 9 of 2015, the JHT disbursement can be done immediately after someone losing a job. Therefore, this descriptive qualitative study is intended to explore the polemic problems that occurred from this new JHT policy establishment, with data sources from public tweets on Twitter, as well as from laws and regulations, journal articles, mass media, and other relevant

sources. The results of the study show that although the design of the JHT policy and its combination with Job Loss Insurance (JKP) has been good, the lack of communication/public hearings conducted in policy formulation has resulted in the lack of policy provision conformity with the workers' expectations. Thus, when the government responded to the polemic by accommodating the workers' "voice" through direct communications, especially in the revision planning of the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2022, protests and negative public sentiment on tweets were reduced. Therefore, to avoid similar incidents happening again, the government needs to be more intense in conducting public communication/ hearing in the public policy formulation process, before the policy is actually enacted.

Keywords: *new JHT provision; polemic; JKP; public communication; public policy*

Amin Irmawan

Comparative Analysis of the Performance of Certified and Uncertified Teachers at Wangi-Wangi Inland State Senior High School, Wakatobi Regency

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Number 1 June 2021, Page 97-126

Based on the results of UKA and UKG, it can be seen that the provision of the teacher professional allowance (TPG) for teachers who have passed certification only contributed to an increase in the national average score of 8.48 percent. For this reason, it is time for teachers' teaching performance to be improved to overcome various educational problems at the school. Based on this description, a comparative study of the performance of certified teachers was conducted to analyze the differences in the performance levels of certified and uncertified teachers in SMA Negeri on Wangi-Wangi Island, Wakatobi Regency. Design of this study used a descriptive comparative approach (Descriptive Comparative) in order to compare the performance of teachers who have been certified by the performance of teachers who have not been certified. The independent variables consist two namely: the performance of teachers who have been certified (X1) and the performance of teachers who have not been certified. Analysis of experimental data using descriptive and inferential statistical analysis. The result showed that: the performance of teachers who have been certified to be in both categories in which obtained 67% score, (both categories), while the performance of teachers who have not been certified to be in good enough category that earned a score of 60% (category quite well). Hypothesis testing result obtained tcount 9.86 greater than the table = 1.67 at significant uce level $\alpha = 0.05$ with 74 degrees of freedom, because the value of t count > t table then H_0 is rejected, which means that the hypothesis H_a is accepted. Thus it can be said that the performance of certified teachers better than the performance of the teachers are not certified in SMA island of Wangi-Wangi, Wakatobi.

Keywords: *performance; master's; certification*

Sahabuddin

The Effect of Disciplinary Implementation in Efforts to Improve Public Service Accountability in Human Resources Development Agency

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Number 1 June 2021, Page 127-142

This study aims to find out the implementation of discipline as the manifestation of public service accountability in Human Resources Development Agency Southeast Sulawesi

Province in 2021. This study used variables of attendance, office punctuality, obedience in wearing uniform, and the use of office supplies. It was obtained that; the civil servants' attendance and office punctuality in Human Resource Development Agency Southeast Sulawesi Province has been implemented as it should be, in order to improve the service accountability. Obedience in wearing uniform and the use of office supplies has been implemented as well. All those variables have been implemented consistently based on the applicable regulation. Furthermore, Human Resource Development Agency has done measurable effort, so that the quality of service provided keeps sustainable as the manifestation of accountability. Meanwhile, the effect of disciplinary implementation toward public service accountability specially to the educational service has significant effect that can be seen from many of educational and training activities done and they pass the target set.

Keywords: *discipline; accountability; public service*

Ishiqah Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf

The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII Number 1 June 2021, Page 143-154

Organizational growth is something that cannot be overlooked because the company will cease to exist if no adjustments are done. It is critical to continue making the necessary modifications by involving the organization's culture in order to have a positive influence. Because organizational culture is thought to have the ability to affect change, it has become a driving force for organizational development. As a result, the goal of this article is to determine how important organizational culture is in fostering healthy organizational development. The study of literature was conducted using qualitative research methodologies and data processing technologies in this study. According to the findings of this study, organizational culture has both good and negative effects on organizational sustainability among employees and leaders. Because corporate culture influences the attitudes, behaviors, and viewpoints of employees who are trusted and used in day-to-day operations, such as completing tasks. When undesirable cultural ideas are formed, they have an impact on the operations of the company. A new organizational development strategy is required to acquire more extensive and valid data about the relationship between organizational culture and organizational development.

Keywords: *organizational culture; organizational development; cultural values*