

ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEJABAT PELAKSANA TUGAS (PLT) TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Thavia Aisyah Shinta Aprilla¹, Qomariyatus Sholihah², Ike Wanusmawatie³

Program Studi Administrasi Publik FIA-Universitas Brawijaya¹²³

Dikirim (Januari 03, 2025)
Direvisi (April 08, 2025)
Diterima (April 26, 2025)
Diterbitkan (April 28, 2025)

Corresponding Author
Thavia A. S. Aprilla-
thaviaaisyah1@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam organisasi, khususnya dalam konteks Pejabat Pelaksana Tugas (PLT), memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas dan kinerja organisasi, terutama ketika pemimpin utama tidak dapat menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan PLT terhadap kinerja organisasi melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Kajian ini menyoroti keterbatasan kewenangan PLT, terutama dalam mengambil keputusan strategis jangka panjang, dan bagaimana fleksibilitas, akuntabilitas, serta transparansi dalam implementasi kebijakan menjadi kunci keberhasilan PLT. Hasil analisis menunjukkan bahwa kewenangan yang jelas dan adaptabilitas tinggi memungkinkan PLT untuk menjaga efektivitas operasional organisasi meskipun dihadapkan pada batasan tertentu. PLT yang mampu mempertahankan akuntabilitas dan transparansi dalam pengambilan keputusan juga berhasil meningkatkan kepercayaan anggota tim, yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan tugas PLT, serta relevansi kebijakan tersebut terhadap efektivitas manajemen organisasi di masa transisi.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan; kepemimpinan; Pejabat Pelaksana Tugas

ABSTRACT

Leadership within organizations, particularly in the context of Acting Officials (PLT), plays a vital role in maintaining organizational stability and performance, especially when the primary leader is unable to fulfill their duties. This study aims to analyze the implementation of PLT policies on organizational performance using a Systematic Literature Review (SLR) approach. The review highlights the limitations of PLT authority, particularly in making long-term strategic decisions, and how flexibility, accountability, and transparency in policy implementation become key factors for PLT success. The analysis reveals that clear authority and high adaptability enable PLT to maintain organizational operational effectiveness despite certain constraints. PLTs who can uphold accountability and transparency in decision-making also succeed in enhancing team trust, which positively impacts organizational performance. This study provides insights into the supporting and

inhibiting factors in the execution of PLT duties, as well as the relevance of such policies to the effectiveness of organizational management during transitional periods.

Key Word: *Acting Officials (PLT); leadership; policy implementation*

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta, stabilitas kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, dalam situasi tertentu, terjadi kekosongan dalam jabatan struktural karena berbagai alasan seperti rotasi jabatan, pensiun, atau pejabat definitif yang berhalangan menjalankan tugasnya. Untuk menjamin keberlangsungan operasional organisasi, sering kali ditunjuk seorang Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) sebagai solusi sementara.

Sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: K.26-20/V.24-25/99 dan K.26-3/V.5-10/99. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP), khususnya Pasal 14 ayat (2) huruf (a), menyatakan bahwa "pelaksana tugas adalah pejabat yang melanjutkan tugas rutin dari pejabat definitif yang tidak dapat melaksanakan tugasnya secara tetap". Kewenangan PLT dijelaskan lebih lanjut dalam ayat (7), yang membatasi pejabat tersebut untuk tidak mengambil keputusan atau tindakan strategis yang dapat berdampak pada perubahan status hukum dalam aspek organisasi, kepegawaian, serta anggaran. Pembatasan ini menegaskan bahwa PLT tidak berwenang membuat keputusan strategis yang signifikan.

Permasalahan mengenai adanya pembatasan kewenangan Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) juga dapat dibuktikan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nandang Alamsah Deliarnoor melalui jurnalnya yang berjudul "Problematika Pelaksana Tugas (PLT) Dalam Masa Transisi Pemerintahan (Pra dan Pasca Pilkada Serentak)". Berdasarkan hasil penelitiannya, Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) yang telah ditunjuk pada kenyataannya memiliki kekuatan politik yang minim. Ini dapat dilihat dari kasus di Kabupaten Pangandaran, dimana Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) yang berasal dari Eselon II dianggap kurang berpengalaman dan tidak memiliki kemampuan untuk berkoordinasi dengan baik antara Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan masyarakat. Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) di Kabupaten Pangandaran dianggap belum cukup berpengalaman dan kurang memiliki dukungan politik yang memadai (Deliarnoor, 2015).

Dalam proses pendeklasian, PLT diberikan wewenang yang mendekati atau bahkan setara dengan pemimpin utama untuk mengelola tugas dan membuat keputusan

yang signifikan bagi organisasi. Ini menjadi krusial, karena PLT tidak hanya menjalankan tugas operasional sehari-hari, tetapi juga bertanggung jawab untuk menjaga citra, kinerja, dan arah kebijakan organisasi. Oleh karena itu, efektivitas seorang PLT sangat bergantung pada pemahaman terhadap tugas, kekuasaan yang diberikan, serta pertanggungjawaban yang diemban.

Pendelegasian wewenang dalam organisasi, terutama dalam skala besar, memungkinkan pengelolaan yang lebih efisien, dengan delegasi yang dapat melaporkan langsung kepada pimpinan utama. Dengan demikian, proses evaluasi kinerja dan pelaporan dapat dilakukan lebih menyeluruh dan terstruktur. Selain itu, pendelegasian juga membuka peluang bagi organisasi untuk mencari dan mengembangkan calon pemimpin masa depan melalui praktik delegasi. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendelegasian ini. Unsur-unsur seperti tugas, wewenang, dan pertanggungjawaban menjadi pilar utama dalam menentukan sejauh mana delegasi dapat berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Oleh sebab itu, dalam jurnal ini, akan mencari tahu pengaruh kewenangan Pejabat Pelaksana Tugas terhadap kinerja organisasi, dengan fokus pada memahami sejauh mana keterbatasan kewenangan PLT berhubungan dengan berbagai aspek kinerja organisasi, seperti efektivitas pelayanan, efisiensi operasional, dan stabilitas manajemen. Dengan melakukan review terhadap literatur yang ada, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan kebijakan yang dihadapi PLT dalam menjalankan tugasnya serta dampaknya pada kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *systematic literature review* (SLR) untuk menganalisis implementasi kebijakan Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) terhadap kinerja organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bersifat eksploratif, bertujuan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi pendelegasian wewenang dalam organisasi berdasarkan kajian pustaka yang tersedia. Sejalan dengan pandangan Ali, (2013), penelitian kualitatif dilakukan secara induktif, tanpa mengarahkan pertanyaan penelitian pada awalnya, tetapi mengandalkan pada data yang ditemukan selama proses pengumpulan pustaka.

Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis artikel-artikel ilmiah yang relevan dengan topik PLT dan pendelegasian, baik dari jurnal bereputasi maupun jurnal yang belum terakreditasi. Semua artikel yang dikaji bersumber dari basis data Mendeley dan Google Scholar untuk memastikan akses terhadap penelitian terbaru dan

terpercaya. Dalam proses ini, hanya artikel yang berkaitan langsung dengan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) dan manajemen organisasi yang dipertimbangkan, mengingat keterkaitan erat kedua bidang tersebut dengan konsep pendeklegasian wewenang dan kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode *systematic literature review* (SLR) untuk menganalisis implementasi kebijakan Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) terhadap kinerja organisasi dengan mengumpulkan dan menganalisis artikel-artikel ilmiah yang relevan dengan topik PLT dan pendeklegasian, baik dari jurnal bereputasi maupun jurnal yang belum terakreditasi seperti pada **tabel 1**.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

NO	PENULIS	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule	2019	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Dalam Penelitian Jurnal ini mengatakan bahwasanya, Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di sulawesi tenggara akan lebih optimal. (Ode et al., 2019)
2	Suwarno Suwarno, Rizki	2019	Pengaruh Kepemimpinan Gaya	Dalam jurnal mengatakan bahwa kepemimpinan tersebut sangat

	Yudha Bramantyo	Terhadap Organisasi	Kinerja dipengaruhi oleh SDM seorang pemimpinan, dimana dalam melihat keberhasilan kepemimpinan bisa dilihat dari keteladanan, nilai-nilai kemanusian dari pemimpinan dan penegakan aturan dalam organisasi tersebut, sebaliknya kempemimpinan yang tidak memiliki dampak antara lain: tidak punya rencana kerja, sulit menerima masukan, tidak memahami apa yang harus dikerjakan, dan lain sebagainya. (Putra, 2019)
3	Nanda Pramana Putra	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran	Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran. (Putra, 2019)
4	Nazhar Amin Firmansyah, Vera Maria	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Merujuk hasil analisis data yang sudah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan

		Karyawan pada PT. The Univenus Serang	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Firmansyah Nazhar Amin & Maria Vera, 2022)
5	Edi Sugiono, Gloria Ida Lumban Tobing 2019	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, sehingga peningkatan pelaksanaan manajerial yang dilakukan melalui kepuasan kerja tidak memberikan dampak yang lebih besar jika dibandingkan dengan hasil pelaksanaan manajerial. (Sugiono & Lumban Tobing, 2021)
6	Abu Sari, Fkhry Zamzam, Harun Syamsudin 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. (Sari Abu et al., 2020)

7	Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari	2020	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rivaldo Yandra & Ratnasari Sri Langgeng, 2020)
8	Yuni Fazira, Riska Mirani	2019	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai	Dalam Jurnal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada

meningkatnya kinerja pegawai. Faktor pendukungnya motivasi dan penghambatnya system karir.

(Fazira Yuni & M Irani Riska, 2019)

9	Ahmad Fuzan, 2023 Zulaspan Tupti	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi	Dalam jurnal ini menjelaskan secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. (Fauzan et al., 2023)
10	Febi Prateguh 2023 Syahputra, Juarsa Badri, Febsri Susanti, Sonya Futri Ramafina	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.	Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan

penelitian sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang; 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang.

(Syahputra et al., 2023)

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) terhadap kinerja organisasi berdasarkan kajian literatur yang tersedia. Kewenangan PLT, yang diberikan dalam situasi di mana pemimpin utama tidak dapat menjalankan tugasnya, memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan dan stabilitas organisasi. Hasil dari analisis literatur menunjukkan beberapa poin utama yang relevan dengan hubungan antara implementasi kebijakan PLT dan kinerja organisasi.

a. Implementasi Kebijakan PLT dan Pengambilan Keputusan

Implementasi kebijakan yang memberikan kewenangan kepada PLT memainkan peran sentral dalam memengaruhi efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi. PLT sering kali diberikan kewenangan mendekati otoritas pemimpin utama untuk menjamin kelancaran proses manajerial, bahkan dalam situasi kritis. Ode et al., (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif oleh PLT dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan dengan mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih strategis. Keputusan-keputusan yang diambil oleh PLT tidak hanya bersifat taktis, tetapi juga sering kali strategis, sehingga memerlukan ketajaman analisis dan pemahaman mendalam tentang kondisi organisasi. Selain itu, Robbins & Mary Coulter, (2016) menekankan bahwa implementasi kebijakan yang memberikan wewenang kepada PLT harus disertai dengan kejelasan mengenai batas-batas kewenangan dan tanggung jawabnya. Hal ini penting agar keputusan yang diambil oleh PLT tidak menimbulkan konflik atau kebingungan di antara staf atau anggota tim. PLT yang sukses dalam pengambilan keputusan strategis

akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan menjamin kesinambungan operasional bahkan di tengah transisi kepemimpinan.

b. Keterbatasan Kewenangan dan Adaptabilitas PLT dalam Implementasi Kebijakan

Meskipun kebijakan sering kali memberikan PLT kewenangan yang cukup besar, terdapat batasan yang signifikan dalam hal pengambilan keputusan jangka panjang atau keputusan yang memiliki dampak besar terhadap arah kebijakan organisasi. PLT mungkin tidak selalu memiliki otoritas penuh untuk melakukan perubahan besar dalam strategi organisasi. Dalam situasi seperti ini, PLT perlu menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan adaptif yang tinggi agar tetap dapat menjaga kelancaran kinerja organisasi. Menurut Yudha Bramantyo (2019), keberhasilan PLT dalam implementasi kebijakan sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan dinamika yang dihadapi. Fleksibilitas ini penting karena PLT harus bisa menjalankan fungsi kepemimpinan yang biasanya dipegang oleh pemimpin utama, namun tanpa kewenangan penuh yang sama. Keterbatasan ini menuntut PLT untuk lebih inovatif dan kreatif dalam mengambil langkah-langkah strategis yang tetap berada dalam batas kebijakan organisasi. Adaptabilitas yang tinggi memungkinkan PLT untuk terus memelihara stabilitas operasional organisasi bahkan dalam situasi yang penuh ketidakpastian.

c. Akuntabilitas dan Transparansi dalam Implementasi Kebijakan PLT

Aspek penting dari implementasi kebijakan PLT adalah akuntabilitas. Setiap keputusan yang diambil oleh PLT dalam kapasitas sementara harus dapat dipertanggungjawabkan baik kepada pemimpin utama maupun kepada pihak yang berwenang lainnya. Bovens (2007), menjelaskan bahwa akuntabilitas menjadi elemen utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan, termasuk kebijakan yang melibatkan PLT. Akuntabilitas ini mencakup tidak hanya hasil akhir dari keputusan yang diambil, tetapi juga proses pengambilan keputusan itu sendiri. Penelitian oleh Sari Abu et al. (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang transparan dan akuntabel dalam implementasi kebijakan PLT berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Transparansi memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh PLT dapat dipantau, dievaluasi, dan jika perlu, dikoreksi. Implementasi kebijakan dengan standar akuntabilitas yang tinggi juga memperkuat kepercayaan dan komitmen dari anggota tim terhadap tujuan dan visi organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Analisis Implementasi Kebijakan PLT terhadap Kinerja Organisasi

Hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan yang melibatkan PLT memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam menjaga stabilitas operasional saat pemimpin utama tidak hadir. Keberhasilan PLT dalam memimpin organisasi sementara sangat ditentukan oleh kejelasan tugas dan kewenangan yang diberikan, serta adanya mekanisme akuntabilitas yang jelas. Putra (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan, pada gilirannya, kinerja organisasi. Implementasi kebijakan yang memberikan kewenangan memadai kepada PLT memungkinkan mereka untuk membuat keputusan penting yang mendukung stabilitas organisasi. Meskipun posisi PLT bersifat sementara, kemampuan mereka dalam mengelola tugas dan wewenang yang diberikan secara efektif dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi yang nyata. Dalam situasi transisi kepemimpinan, PLT yang mampu menjalankan kebijakan dengan baik memiliki potensi untuk tidak hanya menjaga tetapi juga memperkuat kinerja organisasi.

Kebijakan Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam memastikan kelangsungan operasional ketika pemimpin utama tidak dapat menjalankan tugasnya. PLT berperan dalam pengambilan keputusan strategis yang penting, dan efektivitas kinerja mereka sangat bergantung pada kewenangan yang diberikan serta kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan situasi yang dinamis. Meskipun kewenangan PLT sering dibatasi, terutama dalam hal keputusan jangka panjang, fleksibilitas yang tinggi memungkinkan mereka menjaga stabilitas organisasi. Selain itu, aspek akuntabilitas dan transparansi menjadi kunci dalam menjalankan kewenangan ini. PLT yang mampu mempertanggungjawabkan setiap keputusan dengan jelas dan terbuka akan meningkatkan kepercayaan anggota tim, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, bahkan di masa transisi kepemimpinan.

Hasil dan pembahasan memuat hasil penelitian dan pembahasannya dikaitkan dengan teori yang digunakan dan hasil penelitian sebelumnya serta menyertakan sumber rujukan yang secara berurutan memuat nama penulis, tahun terbit, dan halaman. Contoh: Nur, 2017:15. Dapat disajikan dalam bentuk subbab-subbab. Hasil temuan ditunjang dengan data-data. Bagian ini menjawab masalah, tujuan, dan hipotesis. Jika menyajikan tabel, gambar, bagan atau foto maka diberi judul, nomor, dan keterangan lengkap. Berikut disajikan contoh tabel dan gambar (untuk contoh gambar atau foto menyesuaikan dengan contoh bagan). Jika isi tabel memuat singkatan maka perlu ditambahkan keterangan.

SIMPULAN

Dari hasil kajian literatur yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan yang diberikan kepada Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi. PLT yang mampu memanfaatkan kewenangan yang dimiliki untuk mengambil keputusan yang strategis, menjaga stabilitas operasional, serta menjalankan tugas dengan akuntabilitas tinggi akan memberikan kontribusi positif bagi kinerja organisasi. Keterbatasan dalam kewenangan strategis tidak selalu menjadi penghalang bagi PLT untuk memimpin organisasi secara efektif, asalkan PLT mampu menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menjalankan fungsinya. Kewenangan PLT, apabila dikelola dengan baik melalui implementasi kebijakan yang tepat, dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam situasi transisi kepemimpinan. Implementasi kebijakan yang berbasis pada prinsip akuntabilitas dan transparansi akan membantu organisasi mencapai tujuan dengan tetap menjaga integritas dan stabilitas operasionalnya. Dengan demikian, kebijakan yang melibatkan PLT memainkan peran krusial dalam menentukan arah dan kinerja organisasi selama periode transisi kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., L. (2013). *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Memecahkan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, Disertasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Bovens, M. (2007). Analysing And Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal*, 13.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.978>
- Fazira Yuni, & Mirani Riska. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1).
- Firmansyah Nazhar Amin, & Maria Vera. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12).
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).

-
- Putra, N. P. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pupr Kabupaten Pesawaran.*
- Rivaldo Yandra, & Ratnasari Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*, 9(3).
- Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2016). Manajemen. *Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.*, 1(13).
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <Https://Doi.Org/10.55681/Economina.V2i5.520>.
- Yudha Bramantyo, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi.*