



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR
CAMAT KECAMATAN BUKIT KECIL
KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS
PASAL 25 AYAT 1)**

DISUSUN OLEH :

NAMA	: HAVIKA
NIM	: 19.11.047
PROGRAM STUDI	: ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Havika 2023, Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Assessment of State Civil Apparatus (ASN) Employees at the Bukit Kecil Subdistrict Office, Palembang City. Department of Public Administration, Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) Drs.H.Anshori Madani ,M.Si and Assistant Supervisor (II) Ahmad Yani Kosali, S.E.,S.H.,MM

This research is motivated by a phenomenon which shows that performance appraisal is an activity carried out to assess, measure and monitor employee performance. The aim of this research is to find out how to implement Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Assessment of State Civil Service Employees at the Bukit Kecil Subdistrict Office, Palembang City. The research method used is a qualitative method, data collection techniques are carried out by means of observation, interviews, literature study. Data analysis, data presentation and conclusion drawing. Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Assessment of State Civil Apparatus Employees at the Bukit Kecil Subdistrict Office, Palembang City can be said to be good even though there are still shortcomings, and the infrastructure supporting implementation has been made as good as possible, as evidenced by each implementation indicators such as correct communication, availability of resources needed to implement policies, good attitude disposition, well implemented. This is evident from any information regarding the performance assessment of state civil servants at the Bukit Kecil sub-district office, Palembang City. Meanwhile, the obstacle to implementation is the lack of discipline in the efficiency of employee time. To overcome this, use a routine and persuasive approach so that policy implementation can be successful.

Keywords: "Implementation, Assessment, and Civil Servants



A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan bantu sandungan dalam era globalisasi, karna era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. jika bangsa indonesia ingin berkiprah dalam peraturan global maka langkah pertama yang harus dilakukan semenata sumber daya manusia Baik dari aspek intelektual, spritual kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia sangat erat kaitanya dengan kinerja Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, rencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasilah dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksana pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peran pegawai Negeri sangat penting, sebagaimana dikemukakan didalam Undang-Undang kepegawaian No. 45 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan moderan, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan

pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang meyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata. Aparat pemerintah yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai Negeri sipil yang secara garis besar bertugas secara langsung melayani masyarakat untuk membangun nasional. Pegawai Negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi, baik itu dalam bentuk perencanaan, pelaksanaan dan penggerak sekaligus bertinak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar. Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengelolah in-put menjadi out-put. Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kerja individu bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandungnkomponen kopetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapayanya, terutama tujuan organisasi.

Penilaian kinerja juga suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk melilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerja dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir



tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, dan juga untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Kinerja dari suatu lembang dapat dilihat terlebih dahulu dari tugas pokok dan tanggung jawab pegawai melalui aktivitas kerjanya. Aktivitas kerja merupakan kegiatan atau rutinitas kerja yang dilakukan karyawan, yang terdiri dari tugas dan dan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan uraian kerja yang ditetapkan.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Sesuatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karna oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang disebankan. Oleh karna

itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Dalam peraturan pemerintan Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai Negeri ini mengatur antara lain subtansi kinerja pegawai Negeri sipil yang terdiri atas penilaian prilaku kerja dan penilaian kerja pegawai, pembobotan nilai SKP, dan prilaku kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pasal 1 ayat 1 peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menjelaskan bahwa sestion manajemen kinerja Pegawai Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja antara lain pelaksanaan , pemantauan, dan pembinaan kinerja dan sistem informasi kinerja.

Kantor Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang sebagai birokrasi pemerintah merupakan sakah satu unit kerja yang dilingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Kantor Camat Kecamatan juga merupakan salah satu unsur pelaksanaan otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang camat yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil , beberapa Pegawai Negeri Sipil yang menjabat sebagai kepala seksi , dan beberapa pegawai honor bekerja dalam kantor Camat tersebut. Pegawai dilingkungan Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang sebangi salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur



negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja masing-masing. Dan sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai sangat penting dalam mengoktimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta memberikn pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Terkait dengan pembinaan pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tersebut, maka salah satu faktor dipandang sangat penting dalam kinerja kerja untuk mewujudkan Aparatur Negara Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yaitu tentang penilaian kinerja pegawai Negeri sipil. Pegawai Negeri sipil yaitu sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalau siap sedia menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan baik, akan tetapi sering menjadi didalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil mengobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil opservasi mementara diatas, penulis memfokuskan memerlukan penelitian dan penyusun suatu penelitian tentang bagaimana implementasi penilaian kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang. Untuk itu dalam penelitian ini penulis ingin memberikan judul penelitian ini adalah **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 25 Ayat 1)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam proposal skripsi ini, sebagai berikut.

1. Bagaimanakah implementasi peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 25 ayat 1) ?
2. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat dalam implematasi peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Kecamatan Bukit Kecil kota Palembang (Studi Kasus Pasal 25 Ayat 1) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tesebut adalah :

1. Untuk memenuhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara



Pada Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 25 Ayat 1) ?

2. Untuk memenuhi faktor pendukung dan penghambat Dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 25 Ayat 1) ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi penulis :
 - a. Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan
 - b. Untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan kepada persoalan sesungguhnya
2. Bagi instansi :
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi
 - b. Sebagai masukan atau sarana dalam implementasi
3. Bagi pembaca/lembaga
Sebagai referensi mengenai implementasi yang masa akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Implementasi Kebijakan

Secara umum, implementasi menghubungkan tujuan-tujuan kebijakan terhadap hasil-hasil kegiatan pemerintah. Implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Gorge C. Edwar 111. Menurut Gogre Edward 111 dalam Winarno (2014: 177) implementasi kebijakan

adalah salah satu terhadap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan kosenkuensi-kosenkuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi, jika suatu kebijakan tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan meskipun kebijakan itu di implementasikan dengan sangat baik. Sementara itu, suatu kebijakan yang telah dierncanakan dengan sangat baik, mungkin juga akan mengalami kegagalan, jika kebijakan tersebut kurang di implementasikan dengan baik oleh parah pelaksana kebijakan.

Fokus perhatian implementasi menyangkut kebijakan kejadian dan kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedomam-pedomam kebijakan negara yang mencakup, baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkannya akibat dampak nyata pada masyarakat.

Proses tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan. Sebuah implementasi kebijakan yang melibatkan banyak organisasi dan tingkatan birokrasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang.

Menurut Wahab (2006:63) "Implementasi Kebijakan Dapat Dilihat Dari Sudut Pandang"

1. Pembuatan kebijakan
2. Pejabat-pejabat pelaksana
3. Sasaran kebijakan (*target group*)

2.2 Faktor Pelaksanaan Implementasi

Menurut Goggin et.al dalam Nugroho (2011: 690), kebijakan



diasumsikan sebagai suatu pesan dari pemerintah federal (pusat) kepada pemerintah daerah.

Keberhasilan implementasi tersebut sangat dipengaruhi oleh tiga hal pokok :

1. Isi kebijakan (*the content of the policy message*)
2. Format kebijakan (*the form of the policy message*)
3. Reputasi aktor (*the reputation of the communicators*)

Isi kebijakan meliputi sumber daya, manfaat kebijakan, serta keterlibatan publik. Format kebijakan terdiri dari kejelasan kebijakan (*policy clarity*), konsistensi kebijakan (*policy consistency*), *frequency* serta penerimaan isi kebijakan (*reception of message*). Sedangkan *reputation of communicators* terdiri dari legitimasi dan kredibilitas aktor-aktor pemerintah daerah.

2.3 Metode Implementasi Kebijakan

Adapun metode implementasi kebijakan menurut para ahli sebagai berikut:

1. Metode Implementasi George C. Edward III

Metode implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George C. Edward

III. Menurut George Edward (dalam Subrono, 2011: 90), melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses dinamis, dimana dapat banyak faktor-faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi. Oleh karena itu, Edward III mengesahkan bahwa

dalam studi implementasi terlebih dahulu harus diajukan dua pertanyaan.

Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor :

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

Secara rinci faktor-faktor implementasi kebijakan model Edwards III dijelaskan sebagai berikut :

dan Pelayanan Publik, Bandung : Alfabeta CV

2. Model Implementasi Van Meter Van Horn

Pengertian implementasi dari kebijakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi Van Meter dan Van Horn dalam Winario (2012:158) juga mengemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, yaitu:

1. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan
2. Sumber-sumber kebijakan
3. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
4. Karakteristik badan-badan pelaksana
5. Kondisi-kondisi ekonomi, sosial politik
6. Kecenderungan pelaksana (implementors)

Keberhasilan suatu implementasi menurut kutipan Wiranto dapat dipengaruhi berdasarkan faktor-faktor di atas, yaitu :

1. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan



Untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat tercapainya standar dan sasaran tersebut.

2. Sumber daya kebijakan

Sumber daya kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn yang dikutip oleh Agustino, sumber daya kebijakan merupakan keberhasilan proses implementasi kebijakan yang dipengaruhi dengan manfaat sumber daya manusia, biaya, dan waktu.

Sumber daya manusia sangat penting karena sebagai sumber beneggak dan pelaksana kebijakan, modal diperlukan untuk kelancaran pembiayaan kebijakan agar tidak menghambat proses kebijakan. Sedangkan waktu merupakan bagian yang penting dalam pelaksana kebijakan, karena waktu sebagai pendukung keberhasilan kebijakan. Sumber daya waktu merupakan penentu pemerintah dalam merencanakan dan melaksanakan kebijakan.

3. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksana

Komunikasi memegang peranan penting bagi berlangsungnya koordinasi implementasi kebijakan.

4. Karakteristik badan-badan pelaksana

Sikap peran pelaksana dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan harus dilandasi dengan sikap disiplin. Hal tersebut dilakukan karena dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, setiap badan/instansi pelaksana kebijakan harus merasa memiliki terhadap

tugasnya masing-masing berdasarkan rencana dan telah ditetapkan sebelumnya.

5. Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik

Dalam menilai kinerja keberhasilan implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn yang dikutip oleh Agustino adalah kebijakan publik yang telah ditetapkan, lingkungan eksternal tersebut adalah ekonomi, sosial, dan politik. Van Meter dan Van Horn dalam Agustino (2006:144).

6. Kecenderungan pelaksanaan (*implementor*)

Van dan Van Horn dalam Winaro (2014:168) berpendapat bahwa setiap komponen harus disaring melalui persepsi-persepsi pelaksanaan dalam yurisdiksi dimana keberhasilan tersebut dihasilkan.

3. Model Implementasi Grindle

Model pendekatan implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Grindle dalam Agustio (2006:167) dikenal dengan *implementation as Apolitical and Administrative Process*. Menurut Grindle ada dua variabel yang memenuhi implementasi kebijakan publik, yakni bahwa keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (*outcomes*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuannya dapat dilihat dari dua hal:

Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan apa yang ditentukan (*desain*) dengan menunjuk pada aksi kebijakan.

Keberhasilan sebuah implementasi publik juga menurut Grindle amat



ditentukan oleh tingkat implementasi kebijakan itu sendiri, yang terdiri atas *Content of ,,,, Police* dan *Context of Police* :

1. *Interest Affected* (kepentingan-kepentingan yang memenuhi)
2. *Type of Benefits* (tipe manfaat)
3. *Extent of Change Envition* (derajat oerubahan yang ingin dicapai)
4. *Site of Deciton Making* (letak pengambilan keputusan)
Program Implementor (pelaksana program)
5. *Resources Committed* (sumber daya yang digunakan)
6. *Power interest and Strategy of Actor Involved* (jejuasaab, kepentingan-kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat)
7. *Intution and Regime Characteristic* (karasteristik dan rezim yang berkuasa)
8. *Complinace and Responsiveness* (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana keberhasilan)

2.4 Pengertian Peneilain Kinerja

Kinerja merupakan *performances* atau untuk kerja. kinerja dapat puluh diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan atau hasil untuk kerja. Agust W. Smith menyatakan bahwa : *Perpormance is output devices from prosessec, huam, othetwis*”, menurut (Swanto dan Donni, 2016 : 196). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dinilai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler and poter menyatakan bahwa kinerja adalah : “*succesfull role*

achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatanya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku

2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mutiata S. Panggabean (2002: 6) mengemukakan tujuan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam mengamabil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer Sumber Daya Mausia (SDM) yang lain, seperti perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) penarikan dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompetensi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

Adapun menurut *Faustio Cardoso Gimes*, tujuan penilain kerja secara unum dibedakan atas dua macam, yaitu :

- 1). Untuk mereward performensi sebelumnya (*to reward past perpormance*).
- 2). Untuk memotivasiikan perbaikan performensi pada waktu yang akan datang (*to motivate future peformance improvement*)

Hariandja berpendapat arti pentingnya penilain prestasi kerja secara lebih rinci dikemukakan sebagai berikut :



1. Perbaikan hasil kerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan perusahaan.
2. Pemyesuain gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkopetensi pegawai sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan untuk menetapkan, yaitu dapat dilakukannya penetapan pegawai sesuai dengan keahlian
4. Pelatih dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatih dan pembangunan yang lebih epektif.
5. Perencanaan karir, yaitu perusahaan dapat memeberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskan denga kepentingan organisasi.
6. Menidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penetapan, yaitu hasil kerja yang tidak baik menunjukan adanya kelemahan dalam menetapkan hingga dapat dilakukaj dengan baik.
7. Dapat mengidentifikasi adanya kekeurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekeurangan kinerja akan menunjukan adanya perencanaan dlam jabatan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesmpatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif.

2.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sjafrri Mangkuperwira (2003 : 284) manfaat penilaian kinerja ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Keputusan penetapan.

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan misalnya didasarkan pada kinerja masa lalau dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

c. Kebutuhan pelatih dan pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melaukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

d. Ketidak akuran informasi

Kinerja buruk dapat mngindikasikan kesalahan dalam dalam informasi analisis pekerjaan, rencana Sumber Daya Manusia (SDM), atau hal lain sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidak tepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

e. Kesalahan rancangan pekerjaan.

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat diagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

f. Kesempatan kerja yang sama



Penilaian kerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitanya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan menepatkan internal bukan suatu yang bersifat diskriminasi.

- g. Umpan balik pada Sumber Daya Manusia (SDM)

Kinerja yang baik dan buruk dan seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen Sumber Daya Manusia (SDM) ditetapkan.

2.7 Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Penilaian Kinerja

Penilaian yang dilakukan dengan adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak berprestasi baik akan memperoleh umpan balik dan diharapkan akan meningkatkan prestasinya. Namun terkadang cara penilaian kinerja tidak memperbaiki kondisi. Karyawan yang dapat teguran atau mempunyai penilaian tidak baik dimata pemimpin akan merasa tersinggung dan putus asa.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut Murti dalam Prabu Mangkunegara (2005:16-17), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Faktor individu secara psikologis, individu atau normal adalah individu yang memilih integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).
2. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Faktor ini dimaksudkan antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja kreatif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif yang memadai.

2.9 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 25)

pada penelitian ini dalam menilai implementasi pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4) dijelaskan bahwa berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2019 pasal 4, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Penilaian Kinerja PNS

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pasal 4 Ayat 2 Yang Dimaksud Adalah

- a. Objektif

Objektif adalah mengaitkan dengan atau ada sebagai objek pikiran tanpa adanya pertimbangan pribadi, objektif sesuatu objek pikiran perilaku atau upah-upah untuk memandang sesuatu dengan pandangan sebenarnya

- b. Terukur

Terukur adalah kepastian tindakan dan pengalaman dalam suatu kegiatan yang nantinya



menghasilkan tujuan target yang tepat.

c. Akuntabel

Akuntabel atau yang sering disebut akuntabilitas adalah kemampuan atau pertanggungjawaban seseorang atau suatu lembaga tertentu yang diberikan dalam sistem administrasi yang dimilikinya. Orang yang berwenang dalam hal ini merupakan lembaga publik harus bisa mempertanggungjawabkan setiap kebijakan yang telah ditetapkan baik itu dari segi tujuan, alasan, dan pengambilan kebijakan.

d. Partisipatif

Partisipatif adalah keikutsertaan kelompok atau masyarakat dalam bentuk memberikan dukungan dan penyampaian saran dan pendapat, barang, dan keterampilan.

e. Transparan

Transparan adalah keterbukaan dalam proses perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan anggaran

2. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja pegawai Negeri sipil pada pasal 8 ayat 1 yang dimaksud dengan sasaran kerja pegawai yang

selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

2.3 Prilaku Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pasal 1 ayat 7 yang dimaksud dengan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kinerja sebagaimana yang dimaksud pada pasal 25 ayat 1 meliputi aspek :

- a. Orientasi pelayanan;
- b. Integritas;
- c. Komitmen;
- d. Disiplin;
- e. Kerjasama;

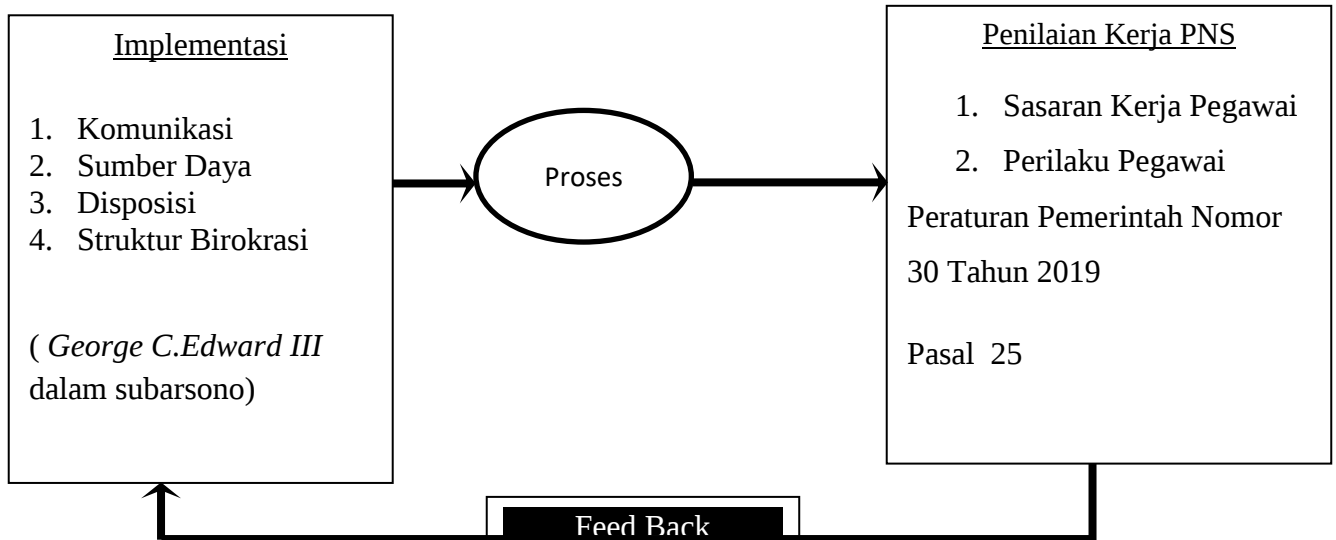
2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting

Kerangka berpikir adalah kejelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Kerangka pemikiran penelitian ini diuraikan dalam Gambar berikut



Gambar 4
Kerangka Berfikir



Sumber : Diolah oleh peneliti dari buku sugiyono (2019:95) dan Gogre C. Edward (Dalam mulyadi, 2018:69).:

BAB III **PROSEDUR PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu prosedur atau tata cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah secara sistematis. Metode penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2013:9). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai awalnya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci,

teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih

melakukan makna daripada generalisasi. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan sebuah proses ilmiah berupa cara untuk memperoleh data yang digunakan dalam kepentingan penelitian ilmiah.

3.2 Definisi Konsep

Konsep merupakan satu kesatuan pengertian tentang sesuatu hal atau persoalan yang perlu dirumuskan. Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singaribun dan Efendi 2011). Agar tidak terjadi kekaburan dalam memahami penelitian ini, maka penulis mengemukakan definisi konseptual masing-masing variabel dari penelitian ini:

1. Pengertian Implementasi



Implementasi yaitu merupakan proses untuk melaksanakan ide, proses atau seperangkat aktifitas baru dengan berharapan orang lain dapat menerima dan melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi tercapainya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksanaan yang bisa dipercaya.

2. Pengertian Penilaian Kinerja (PNS)

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Efendi, (2011 : 146) Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan untuk variabel tersebut. Variabel yang peneliti gunakan sesuai dengan model implementasi variabel kebijakan, organisasi dan lingkungan. Perhatian itu perlu diarahkan karena selalu memilih kebijakan yang tepat maka masyarakat dapat berpartisipasi memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya ketika sudah ditemukan kebijakan yang terpilih diperlukan organisasi pelaksanaan, karena didalam organisasi ada kewenangan dan berbagai sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan bagi pelayanan

publik. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengeluarkan variabel.

Definisi operasional juga semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat memudahkan peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama..

Analisis terhadap kebijakan tersebut, akan mengadopsi model implementasi kebijakan dari Edward III, yang meliputi beberapa indikator.



Tabel 2
Operasionalisasi Konsep

No	Konsep	Indikator	Sub Indikator
1	Implementasi kebijakan (George C.Edward III Dalam Subarsono)	Komunikasi	Transmisi
			Kejelasan
			Konsistensi
		Sumber Daya	Staff
			Informasi
			Wewenang
			Fasilitas
		Disposisi	Pengangkatan
			Insentif
		Struktur birokrasi	Standar operasional
			Fragmentasi
	Variabel Y Penilaian Kinerja Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019	Perilaku Pegawai	Orientasi Pelayanan
			integritas;
			Komitmen;
			Disiplin;
		Perilaku Pegawai	Kerja Sama Kepemimpinan

Sumber : Edward 111

dipergunakan adalah sebagai berikut :

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data yang relevan (*valid*). Di dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang

1. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan peneliti dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang tampak pada objek



penelitian (Nawaei, 2003 : 100). Hal ini tersebut dilakukan terhadap aktivitas-aktivitas aparat/pegawai baik di dalam maupun di luar kantor. Kondisi bangunan termasuk perlengkapannya, interaksi sosial, dan keadaan lokasi serta melihat pelayanan, kegiatan kerja, komunikasi antara aparat.

2. Wawasan yaitu memperoleh keterangan maupun penjelasan narasumber/informan dengan jalan melakukan wawancara secara langsung dan mendalam untuk mendapatkan informasi yang akurat. Dalam penelitian ini wawancara secara mendalam dengan pimpinan, pegawai, dan selain itu diminta persepsi masyarakat dengan mewawancarai masyarakat sebagai syarat yang dijalankan sebagai responden yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Studi pustaka, yaitu data dalam penelitian ini diambil dan bersumber dari buku-buku yang relevan dengan penelitian masalah yang bersangkutan.

4. Dokumentasi dipergunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi, berkaitan dengan dokumen pemerintah kesimpulan pertemuan, laporan peristiwa tertulis, laporan penelitian, proposal untuk proyek, dan artikel media massa.

3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bagan-bagan lain sehingga dapat mudah dipahami

dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh.

Menurut Miles & Huberman (2014: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/ferivikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kuantitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi terhadap reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut sesudah penelitian lapangan, sampai sampai akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian data suatu penyajian sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama



bagi analisis kuantitatif yang *valid*, yang meliputi : sebagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semunya di rancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang paduh dan mudah diraih. Dengan demikian seorang analis dapat melihat apa yang terjadi, dan menentukan apa yang menarik kesimpulan yang benar ataukah terus mengalah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai suatu yang mungkin berguna.

3. Menarik kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dengan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menetapkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diujih kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya yakni merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Secara sistematis proses analisis data menggunakan model analisis data

interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut :

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang

Untuk menilai suatu keberhasilan dalam kebijakan implementasi adapun teori implementasi yang mempengaruhi keberhasilan suatu kebijakan implementasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas peneliti menganalisis bahwa indikator dari aspek komitmen mengenai kerjasama kinerja pegawai sebagaimana Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah cukup siap untuk menjalankan sebagaimana peraturan yang ada

5.1.2 Hambatan dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan Wawancara dengan Ibu Devi Damayanti, S.IP, M.Si selaku Sub Bagian Umum & Kepegawaian di peroleh informasi para pegawai dalam melakukan kerja mempunyai Kemampuan dalam individu tersebut meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Kemampuan tersebut merupakan bagian dari perilaku kerja sangat mempengaruhi perilaku kinerja dalam menilai dari atasan pada kantor camat bukit kecil kota Palembang.



Berikutnya peneliti mewawancarai dengan Bapak Suprianto selaku staff analisis keuangan diperoleh mengenai hambatan dalam implementasi bahwa faktor lingkungan merupakan menunjang terlaksananya tugas-tugas dan pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai..“

Kemudian wawancara dengan Ibu Emy Ratih selaku Staff Tata usaha pada wawancara di peroleh keterangan bahwa Dalam kuantitas dinilai berdasarkan sub-sub indikator Tingkat kesesuaian target kuantitas dan rencana yang ditetapkan dalam SKP, Kesesuaian tingkat realisasi target output atau kuantitas yang dihasilkan.

Hal ini merupakan hambatan dalam impementasi ini mengenai nilai Sasaran Kerja Pegawai yang meliputi Kuantitas pekerjaan yang diberikan, kualitas pekerjaan yang diharapkan, efektifitas dan efisiensi biaya yang ditargetkan telah menunjukkan hasil yang baik.

5.2 Pembahasan

1. nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh)
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh) Sangat Kurang, apabila PNS

memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menyebutkan, distribusi PNS yang mendapatkan predikat penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dengan ketentuan Paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja di atas ekspektasi Paling rendah 60% (enam puluh persen) dan paling tinggi 70% (tujuh puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja sesuai ekspektasi dan Paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja PNS berada pada klasifikasi status kinerja “di bawah ekspektasi Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya,” bunyi Pasal 42 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

E SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat di tarik kesimpulan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Teentang Penilaian Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang kebijakan Penilaian



Kinerja Pegawai dan petunjuk pelaksanaannya berjalan sesuai dengan peraturan yang ada.

1. Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang sebagai agen pelaksana sudah berupaya semaksimal mungkin agar penegakan peraturan ini dapat berjalan semestinya. Dalam pencapaian kinerja yang lebih baik, Kinerja merupakan suatu hasil secara kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan beban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam penilaian tingkat kinerja tersebut mencakup beberapa indikator yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Penilaian kinerja tersebut termasuk dalam penilaian SKP dan perilaku.

2. untuk mengatasi hambatan ini adalah pihak instansi dapat memberikan sosialisasi mengenai manajemen waktu kepada seluruh pegawai pegawai lebih fokus dan konsentrasi dalam mengerjakan tugas dengan mengalokasikan waktu sepenuhnya untuk memberikan perhatian lebih pada pekerjaan yang dihadapi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang maka dapat disaran bahwa

1. diharapkan kepada Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang sebagai agen pelaksana sudah berupaya semaksimal mungkin agar penegakan peraturan ini dapat berjalan semestinya. Dalam

pencapaian kinerja yang lebih baik, sebagai seorang aparatur sipil Negara, hal yang perlu dilakukan adalah menumbuhkan pola pikir, sikap dan perilaku positif sebagai pegawai negeri sipil dikarenakan pola pikir seseorang dapat memicu pelaksanaan pekerjaan sekaligus juga menghambat pelaksanaan pekerjaan

2. agar kiranya pegawai bekerja sama agar implementasi kebijakan ini dapat berjalan dengan maksimal terutama dalam efisiensi waktu

DAFTAR PUSTAKA

Agustino, Leo.2006. *Dasar-dasar kebijakan publik*. Alfabeta: Bandung
Hariandja. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta: Grasindo

Miles. Huberman. 2014.*komponen analisis model interaktif*. Methods Sourcebook Edition 3

Mulyadi, Deddy. 2018. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta CV

Mutiara, S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia,

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.

Mangkunegara,2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT.Remaja Rosda Karya,.



- Nawawi, Hadari.2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*.Yogyakarta.University PRESS
- Nugroho, Riant.2011. *Public Policy .Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*.Jakarta : PT.Elex Media Komputindo
- Ruky, Ahmad S, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Adminitratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Singarimbun, M & Effendi, S .2011 . *Metode Penelitian Survai*.Jakarta : LP3S ok
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2003.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RinekaCipta
- Subarsono, AG. 2006. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2013.*Metode Penelitian Administrasi*.Bandung : CV.Alfabeta ok
- _____, 2014.*Metode Penelitian (Teknis analisis Data)*,Bandung : CV.Alfabeta
- Sugiyono, 2009.*Metode penelitian ,Bandung :CV . Alfabeta*.
- Suwanto, Juni Donni.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan ke 5. Bandung: Alfabeta
- Wahab, Solichin Abdul. 2005. *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Winarno.2012. *Kebijakan Publik : Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta : CAPS
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd.Basri.2005.*Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya SaingPerusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.Palembang.
- Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara