

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN
2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR CAMAT KECAMATAN KEMUNING KOTA PALEMBANG
(STUDI KASUS PASAL 4)**

OLEH :

PUTRI AISYAH YASMIN HUMAIRAH

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to explore and analyze the implementation of Government Regulation No. 30 of 2019 on the Performance Appraisal of Civil Servants (ASN) at the Kemuning District Office, Palembang City, with a particular focus on Article 4, which emphasizes the principles of objectivity, measurability, accountability, participation, and transparency. The study applied a qualitative method with data collected through observation, interviews, documentation, and literature review. The key informants consisted of the District Head, the District Secretary, and staff from the General and Personnel Subdivision. The findings indicate that the implementation of Government Regulation No. 30 of 2019 at the Kemuning District Office has been fairly well executed. Communication among employees is facilitated through regular meetings and digital platforms, which support goal achievement. Human resources are relatively adequate, although there are limitations in digital literacy and the use of information technology. The disposition of employees generally reflects a positive attitude in carrying out their duties, while the bureaucratic structure, supported by standard operating procedures, contributes to effective policy implementation. Nevertheless, challenges remain, including limited awareness among some employees in inputting performance data and insufficient digital competence. Overall, the principles of objectivity, accountability, and transparency have been well implemented, while the participatory and measurable aspects still require

improvement. The study suggests enhancing employee capacity, strengthening supervision, and conducting regular evaluations of the performance appraisal system to ensure more effective policy implementation.

Keywords: *Policy implementation, Civil Servant Performance Appraisal, Government Regulation No. 30/2019, Kemuning District, Civil Servants.*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik semakin tinggi sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut bekerja lebih efektif, profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab. ASN di tingkat kecamatan berperan penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta implementasi kebijakan. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan.

Kinerja ASN tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas. Penilaian kinerja menjadi dasar untuk pengembangan karier, pemberian penghargaan, dan kompensasi secara proporsional. Instrumen penilaian ASN

sebelumnya menggunakan DP-3, namun sejak tahun 2014 digantikan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Perubahan ini diperkuat dengan hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang menekankan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Di Kantor Camat Kecamatan Kemuning Kota Palembang, pelaksanaan PP No. 30 Tahun 2019 belum sepenuhnya optimal. Masih ditemui pegawai yang kurang berdedikasi, belum sepenuhnya memahami cara menginput Rencana Hasil Kerja (RHK) serta Indikator Hasil Kerja (IHK), dan belum selaras dengan tugas pokok serta fungsi masing-masing. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar

belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu : Bagaimanakah pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kecamatan Kemuning Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kecamatan Kemuning Kota Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan akademik dalam bidang ilmu administrasi negara bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.
2. Bagi kecamatan, Penelitian Hasil ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi

Kantor Camat Kecamatan Kemuning Kota Palembang dalam menerapkan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 2019 dan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Bagi STIA Satya Negara Agar dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi para pembaca.

B. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menelaah fenomena secara alamiah, mendalam, serta menekankan pada pemahaman konteks dan makna yang muncul dari lapangan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Kemuning Kota Palembang sebagai lokasi

utama, mengingat instansi ini menjadi fokus kajian terhadap pelaksanaan penilaian kinerja ASN. Waktu penelitian berlangsung sesuai dengan jadwal penyusunan skripsi tahun akademik 2024–2025 yang disusun secara bertahap hingga penelitian selesai.

2.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data penelitian terdiri atas sumber primer dan sekunder. Sumber primer diperoleh melalui wawancara dengan Camat, Sekretaris Camat, serta Subbag Umum dan Kepegawaian sebagai informan kunci. Sementara itu, sumber sekunder berasal dari dokumen, arsip, buku, jurnal, dan literatur yang relevan. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif, berupa narasi hasil wawancara, catatan observasi, serta dokumen pendukung.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi nonpartisipan terhadap aktivitas pegawai, wawancara bebas terpimpin dengan informan kunci, studi pustaka untuk memperkuat landasan teoritis, serta dokumentasi berupa arsip, laporan, maupun foto yang

mendukung penelitian. Kombinasi teknik ini dipilih agar data yang diperoleh lebih komprehensif dan valid.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles & Huberman yang meliputi empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses ini memungkinkan peneliti menyaring informasi relevan, menyajikannya secara terstruktur, dan menarik kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

2.6 Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi, yakni membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu, aspek kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas diperhatikan guna memastikan bahwa temuan penelitian valid, dapat diterapkan, konsisten, serta objektif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Implementasi Menurut Teori

George Edward III

1. Komunikasi

Komunikasi di Kantor Kecamatan Kemuning dinilai sudah berjalan dengan baik. Informasi disampaikan melalui rapat rutin dan media digital seperti WhatsApp sehingga seluruh ASN dapat menerima arahan secara cepat dan jelas. Hubungan antarpegawai berlangsung harmonis dan sesuai aturan, sehingga komunikasi efektif mendukung pemahaman pegawai terhadap tujuan kebijakan serta mempermudah implementasi PP No. 30 Tahun 2019.

2. Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya manusia dan fasilitas di Kecamatan Kemuning cukup memadai. ASN yang berjumlah 25 orang dinilai terlatih dan berpengalaman dalam memberikan pelayanan publik. Dukungan fasilitas berupa ruang pelayanan, ruang rapat, dan teknologi informasi semakin memperlancar kinerja pegawai. Selain itu, penyusunan anggaran

dilakukan secara partisipatif melalui musrenbang, sehingga kebutuhan dan aspirasi masyarakat dapat terakomodasi.

3. Disposisi

ASN di Kecamatan Kemuning menunjukkan sikap positif terhadap implementasi kebijakan. Hal ini tercermin dari komitmen, tanggung jawab moral, dan dukungan pimpinan dalam mendorong pelaksanaan penilaian kinerja. Meski demikian, masih ada sebagian ASN yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya kebijakan, sehingga diperlukan pembinaan berkelanjutan untuk membangun kesamaan sikap dan pemahaman di seluruh level pegawai.

4. Struktur Birokrasi

Pelaksanaan penilaian kinerja ASN di Kecamatan Kemuning didukung dengan keberadaan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang menjadi acuan kerja. SOP ini penting untuk menjaga konsistensi pelaksanaan kebijakan, meskipun disiplin penerapannya masih perlu diperkuat agar tidak sekadar menjadi dokumen formal. Selain itu, evaluasi kinerja tidak hanya dilakukan secara

administratif, tetapi juga melalui pembinaan langsung terhadap pegawai yang belum mencapai target SKP, sehingga implementasi kebijakan lebih mendorong perbaikan berkelanjutan.

3.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Implementasi

1. Objektivitas

Prinsip objektivitas di Kecamatan Kemuning telah dijalankan dengan baik melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang jelas, terukur, dan berbasis regulasi. Proses evaluasi dilakukan secara rutin dengan melibatkan rapat pembahasan kinerja, penggunaan indikator kinerja utama (IKU), serta pendokumentasian hasil evaluasi. Hal ini memastikan bahwa penilaian kinerja ASN tidak dipengaruhi oleh subjektivitas pribadi, melainkan berdasarkan capaian nyata sesuai aturan yang berlaku.

2. Terukur

Penilaian kinerja ASN dilaksanakan dengan mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang berisi rencana dan target kerja dalam periode tertentu. Camat menekankan bahwa aspek kuantitatif seperti

ketepatan waktu dan volume pekerjaan lebih mudah diukur, sementara aspek soft skills memerlukan pendekatan evaluasi yang hati-hati agar tetap objektif. Dengan demikian, prinsip terukur diterapkan untuk menjamin obyektivitas dan akurasi dalam pembinaan ASN.

3. Akuntabel

Pelaksanaan penilaian kinerja di Kecamatan Kemuning dilakukan secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan. Evaluasi berbasis IKU dilakukan setiap enam bulan, melibatkan atasan langsung dalam proses penilaian. Pegawai diwajibkan menandatangani perjanjian kinerja setiap tahun sesuai dengan TUPOKSI masing-masing. Dengan cara ini, prinsip akuntabilitas terjaga karena setiap pegawai bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan kewajibannya.

4. Partisipatif

Implementasi kebijakan kinerja di Kecamatan Kemuning menekankan keterlibatan aktif antara pimpinan dan pegawai. Camat berperan mengkoordinasikan berbagai program serta memastikan

pegawai dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sekretaris Camat menekankan bahwa keberhasilan pimpinan bergantung pada dukungan pegawai, sementara Subbag Kepegawaian melihat pentingnya pengarahan agar ASN bekerja sesuai tujuan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip partisipatif sudah dijalankan secara baik.

5. Transparan

Prinsip transparansi dijalankan melalui sosialisasi, pelatihan, dan penyediaan informasi yang mudah diakses, sehingga masyarakat mengetahui proses penilaian kinerja maupun penggunaan anggaran. Transparansi ini membangun kepercayaan publik terhadap kantor kecamatan. Namun, masih terdapat kendala berupa keterbatasan pemahaman digital sebagian pegawai, sehingga pengelolaan data berbasis IT belum berjalan optimal.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Implementasi Menurut Teori George Edward III

1. Komunikasi

Proses komunikasi di Kecamatan Kemuning dinilai

berjalan efektif melalui media digital seperti WhatsApp serta rapat langsung antara pimpinan dan pegawai. Komunikasi yang jelas, akurat, dan interaktif telah membangun pemahaman bersama serta memperkuat hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan teori George Edward III bahwa komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan.

2. Sumber Daya

Kantor Kecamatan Kemuning memiliki sumber daya manusia yang terlatih, fasilitas yang memadai, serta pengelolaan anggaran partisipatif melalui musrenbang. Optimalisasi sumber daya ini terbukti mendukung kinerja pelayanan publik. Sejalan dengan teori Edward III, kualitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya berperan penting dalam menentukan efektivitas implementasi kebijakan.

3. Disposisi

Sikap ASN terhadap pelaksanaan PP No. 30 Tahun 2019 umumnya positif, tercermin dari komitmen, kejujuran, dan tanggung jawab moral. Dukungan pimpinan juga memperkuat disposisi pegawai, meskipun pembinaan berkelanjutan

masih diperlukan untuk menyatukan sikap dan pemahaman di seluruh level ASN. Hal ini menegaskan bahwa disposisi pelaksana merupakan faktor krusial dalam efektivitas kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Pelaksanaan kebijakan di Kecamatan Kemuning didukung dengan keberadaan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang menjadi pedoman utama. SOP memastikan keseragaman dan efisiensi dalam pelaksanaan, namun pemahaman dan disiplin pegawai dalam menjalankan SOP masih perlu ditingkatkan agar tidak hanya menjadi dokumen formal. Pembinaan berkelanjutan diperlukan untuk menjamin pelaksanaan yang objektif dan efektif.

3.2.2 Faktor yang Mempengaruhi

Implementasi

1. Prinsip Objektivitas

Prinsip objektivitas menekankan bahwa penilaian harus adil, jujur, dan tidak memihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Kemuning sudah menerapkan prinsip ini dengan baik. Pelayanan kepada masyarakat

diberikan secara setara tanpa membedakan latar belakang sosial, ekonomi, atau kedekatan pribadi. Keputusan yang diambil pejabat selalu merujuk pada aturan, bukan pada kepentingan pribadi. Hal ini menegaskan bahwa pegawai mampu menjaga integritas dan profesionalisme dalam bekerja.

2. Prinsip Terukur

Prinsip terukur menuntut adanya indikator yang jelas untuk menilai kinerja ASN, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Di Kecamatan Kemuning, penerapan prinsip ini sudah berjalan cukup baik. Penilaian kinerja menggunakan parameter konkret seperti ketepatan waktu, disiplin, dan kualitas pelayanan. Evaluasi dilakukan secara rutin dan transparan sehingga pegawai mengetahui aspek yang harus diperbaiki. Sistem penilaian yang terstruktur ini membantu mengarahkan kinerja pegawai agar lebih terarah dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Prinsip Akuntabel

Akuntabilitas berarti seluruh proses penilaian dapat dipertanggungjawabkan secara

administratif maupun moral. Pegawai di Kecamatan Kemuning telah melaksanakan tugas sesuai dengan TUPOKSI masing-masing, serta mampu menjelaskan capaian kerja secara terbuka. Setiap tindakan selalu merujuk pada regulasi yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja akuntabel telah melekat di lingkungan kantor tersebut.

4. Prinsip Partisipatif

Partisipasi menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Di Kecamatan Kemuning, prinsip ini tercermin melalui adanya diskusi dan umpan balik antara atasan dan bawahan dalam evaluasi kinerja. ASN diberi kesempatan untuk menyampaikan kendala dan capaian kerja, sementara pejabat penilai memberikan masukan dan arahan. Interaksi dua arah ini menciptakan pemahaman bersama terhadap target kerja dan langkah perbaikan, sehingga berdampak pada meningkatnya semangat dan kinerja pegawai.

5. Prinsip Transparansi

Prinsip transparansi menekankan keterbukaan dalam seluruh proses dan hasil penilaian. Penelitian menunjukkan bahwa Kecamatan Kemuning telah menerapkan prinsip ini dengan baik. Tidak ada informasi yang ditutup-tutupi, baik dalam pelayanan publik maupun dalam penilaian kinerja pegawai. Masyarakat yang mengurus dokumen atau perizinan dapat merasakan pelayanan yang terbuka, sehingga menumbuhkan rasa percaya terhadap kantor kecamatan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang adalah Pegawai dinilai berdasarkan capaian kerja yang dikaitkan dengan indikator kinerja individu serta kesesuaian dengan rencana kerja tahunan. Hasil penelitian dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah memahami pentingnya penilaian kinerja dan

berupaya menjalankan tugas sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI). Komunikasi di kantor kecamatan kemuning sudah dilakukan secara baik karena petugas personal dapat memahami ukuran dan tujuan kebijakan dari pelayanan itu sendiri, Kualitas sumber daya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi sebuah kebijakan. Jika memanfaatkan sumber daya dengan sebaik-baiknya maka hasilnya akan baik juga, Disposisi yang sudah cukup baik dan terakhir struktur birokrasi di kantor kecamatan kemuning sudah mematuhi peraturan yang berlaku.

4.2 Saran

Penilaian kinerja ASN di kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang dalam Pengawasan dan evaluasi internal perlu diperketat, guna memastikan bahwa seluruh pegawai melaksanakan tugas sesuai TUPOKSI dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme, serta terhindar dari praktik-praktik yang tidak sesuai dengan nilai dasar ASN. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap system penilaian kinerja agar dapat disesuaikan dengan

perkembangan kebutuhan organisasi dan tuntutan pelayanan publik. Evaluasi ini juga menjadi dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Haider, Batool dan Ain (2011), "*Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana.*" *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3.3 (2017): 170-182. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto (2013:199) *mengetahui tentang teknik wawancara*, Malang : Rineka Cipta
- Edision (2016:190) *tentang kinerja Aceh Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 477 - 483.
- Edward dalam Widodo (2011:96-110). *Empat Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan atau Kegagalan Implementasi Kotamobagu*. Politico: Jurnal Ilmu Politik, 2016, 3.1: 1168.
- Evita, Siti Noni, et al. "Penilaian kinerja karyawan dengan

- menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International)." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* 9.1 (2017): 18-32.
- Kapooru (2014:105) *Empat Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Implementasi* Yogyakarta : Graha Media.
- Mangkunegara, 2016. *Istilah Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Merille S. Grindle, Subarsono. 2018. *Model Implementasi Pendekatan olitics and Apolicy Implementation in The Third World*. New Jersy: Princetown University Press.
- Metter and Horn (Taufik dan Isril 2013:136). *Tahap Implementasi* Bandung : tarsito
- Moeheriono (2012 :95) : *tentang pengertian kinerja* Bali : Journal Manajemen,
- Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11) *tentang penilaian prestasi kinerja seseorang*, Semarang :
- Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*
- Mondy dan Noe dalam Widodo 2015:147. *Metode-Metode Penilaian Kinerja*, Jakarta : Pendidikan ekonomi
- Moleong. (2015). *Metode Penelitian Kualitatis*. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2015. *Pengertian Implementasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Muhammad Zainur Roziqin (2010:41) *penilaian Kinerja karyawan*, Bandung : lindakarya
- Purwanto (Syahida,2014:13) *factor keberhasilan proses implementasi* Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pressman dan Wildavsy (Syahida, 2014:8-9) *Pengertian Implementasi*, Jakarta : salemba empat
- Qomaruddin, & Kurniawan, B. (2021). *Implementasi Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik Pada Pemerintah Kota Surabaya*. *Publika*, 9(3), 257-266.

- Salaria. (2012). Meaning of The Term-Descriptive Survey Research Method. International Journal of Transformation in Business Management. <http://www.ijtbm.com/>
- Serdamayanti (2011). *Pengaruh kinerja pegawai Mojokerto : Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10
- Singarimbun dan Effendi, (2011:32) *tentang definisi konsep Skripsi*, Universitas Sumatera Utara, 2020) Diakses dari <http://repositori.usu.ac.id>
- Sukandarumidi, (2002:65) *tentang informan penelitian* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- .Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Supardi, dkk. 2021. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : STIA Satya Negara.
- Taufik, Mhd. Dan Isril.(2013). *Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa. Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 4, Nomor 2.
- Utomo, Karyo Budi, and Tien Rahayu Tulili. "Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu di Politeknik Negeri Samarinda." *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer* 9.1 (2016): 23-29.
- Wahyu (Mulyadi, 2015:50) *Studi Implementasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity
- Sumber Lain : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara