

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019
TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR CAMAT SEMATANG BORANG
KOTA PALEMBANG
(STUDI KASUS PASAL 35)**

Qhoiriyah Nur Sholekah

Administrasi Negara, STIA Satya Negara Palembang

email: Qhoriyanur00@Gmail.com

Abstrak. Qoriyah Nur Sholekah, 2023, Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Assessment of State Civil Apparatus at the Kertapati District Office, Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Supervisor I Mr. Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Supervisor II Mr. Sunarto, SH., M.Si

The performance assessment of state civil servants was held with the aim of motivating employees and improving the quality of employees at the Sematang Borang District Office, Palembang City. Through assessing the performance of state civil servants, it can have a good influence on achieving the vision and mission of the Sematang District Office, Palembang City.

From this research, the author uses qualitative methods which directly explain the nature of the researcher's relationship with informants, research objects and subjects. The theory used is the theory put forward by George Edward III regarding implementation which consists of four indicators, namely, communication, resources, disposition and bureaucratic structure.

Analyzing data is processing and analyzing the collected data into a systematic, orderly, structured and meaningful way for research, showing that the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Assessment of State Civil Apparatus at the Sematang Borang sub-district office, Palembang city is carried out optimally so that performance is carried out optimally. follow.

Keywords: Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Assessment of State Civil Apparatus

I. PENDAHULUAN

Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berkaitan dengan seberapa banyak dan seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan kepada mereka. (Nabawi 2019). Nabawi (2019) menambahkan, bahwasanya hasil kinerja pegawai dapat mempengaruhi banyaknya hasil yang diberikan atas kontribusi terhadap organisasi, semakin tinggi hasil kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah diatur, begitu pula sebaliknya apabila hasil dari kinerja

pegawai buruk atau rendah maka suatu tujuan organisasi juga tidak dapat dicapai secara maksimal. Sedangkan penilaian kinerja pegawai dapat menjadi faktor berhasil atau tidaknya tujuan dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja menunjukkan proses pengukuran kinerja seseorang terhadap kualitas personal.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara objektif dan didasarkan pada

system prestasi dan jenjang karir. Peraturan ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Tentang petunjuk teknis pelaksanaan terkait penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan, serta Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2020 tentang Penghasilan Tambahan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Hal itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, yang mengatur tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya penetapan SKP tentang perilaku kerja. Peraturan ini diterapkan dalam rangka evaluasi efisiensi aparatur sipil negara. SKP, juga dikenal sebagai target kinerja karyawan, harus disesuaikan berdasarkan perbandingan keberhasilan aktual dengan tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Tujuan-tujuan ini dibagi menjadi lima indikator terpisah, yaitu; (a) Pelayanan (b) Komitmen (c) Inisiatif kerja (d) kerja sama (e) kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Kantor Camat Sematang Borang terlihat adanya indikasi permasalahan bahwa kinerja pegawai yang belum optimal dalam koordinasi pada saat melaksanakan tugas maupun program-program kerja yang ada, terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurangnya koordinasi langsung, baik dari atasan kebawahan atau bawahan ke atasan maupun sesama pegawai dan juga sesama pemimpin. Bila hal-hal tersebut dibiarkan akan berdampak buruk kepada prestasi dan kinerja pegawai maupun pada pelayanan publik di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang. Karena itu langkah-langkah yang telah diambil sebelumnya perlu dibudayakan kembali untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui indikator-indikator yang menjadi faktor dan menilai kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang. Pada dasarnya setiap pegawai harus memahami bahwa dalam jumlah beban kerja yang harus dilakukan adalah

banyak maka untuk mencapai nilai kerja tinggi harus membuat target pekerjaan yang tidak sedikit.

Menurut peneliti keterbatasan individu juga menjadi latar belakang kinerja pegawai rendah, kemampuan dalam penyelesaian tugas setiap pegawai berada pada tingkatan tertentu. Beban kerja terjadi sebagai konsep yang ada akibat rasa ingin menyelesaikan pekerjaan agar target kerja dapat tercapai (Nabawi, 2019). Adanya keterbatasan kemampuan dalam mengakses informasi yang diharapkan bagi setiap pegawai dengan tingkat kapasitas yang dimiliki menyebabkan kesenjangan yang berakhir dengan kinerja rendah (Nabawi, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 35).**

1.1 Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang?

Faktor-faktor apa saja yang menjadi masalah dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang?

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi masalah dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai

Negeri Sipil pada Kantor Camat Sematang Borang.

1.3 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 dan bidang administrasi negara bagi penulis dan pembaca umum
2. Bagi Kantor Camat
Hasil ini dapat menjadikan bahan masukan bagi pimpinan Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang dalam menerapkan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.
3. Bagi Kampus
Agar dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi pembaca.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Terdapat berbagai pendapat para ahli dan akademisi yang mengemukakan tentang pengertian dari implementasi. Hal ini perlu dijelaskan agar pemahaman tentang implementasi dapat disinkronisasikan dari konsep penelitian terhadap suatu kebijakan atau peraturan perundangan-undangan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Karena implementasi merupakan kegiatan yang penting dari keseluruhan proses perencanaan kebijakan. Adapun pengertian implementasi tersebut dapat dilihat dalam beberapa pendapat di bawah ini.

.Konsep implementasi semakin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang memberikan kontribusi pemikiran tentang implementasi.

Implementasi adalah hal penting untuk mewujudkan suatu gagasan. Seseorang harus mengimplementasikan gagasan untuk mencapai tujuannya. Implementasi adalah proses yang diterapkan di berbagai bidang tanpa

batasan apa pun mulai dari bidang pendidikan, sosial, politik, teknologi, kesehatan, informasi dan banyak lainnya.

Menurut Tachjan (2014 : 26) menjelaskan tentang unsur - unsur dari implementasi kebijakan yang mutlak harus ada , yaitu :

- a. Pelaksana unsur
- b. Adanya program yang dilaksanakan serta

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidak hadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Harbani (2010:182) Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Untuk melihat kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil berpedoman kepada hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun jumlah untuk setiap pekerjaan dan jabatan. Dan kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan dan seorang atasan memberikan penilaian agar para pegawai bisa termotivasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang

berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung-jawab. Sikap ini dapat dinilai dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas

2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.

5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan

semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Oleh karena itu, penting melakukan revisi terhadap sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2. Pegawai Negeri Sipil

Dalam kesatuan kerja pemerintahan pelaksanaannya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pegawai terhadap kamus bahasa Indonesia adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes dan diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil agar terjamin adanya keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan penyelenggaraan pelatihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan.

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur-unsur penilaian.

- a. 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian sasaran kinerja pegawai, dan 30% (tiga puluh persen) untuk Hasil

- Prestasi Kerja atau
- b. 60% (enam puluh persen) untuk penilaian sasaran kinerja pegawai, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat, sebagai berikut:

- a. Sangat Baik, Aparatur Sipil Negara memiliki:
 1. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) - 120 (seratus dua puluh); dan
 2. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberikan manfaat bagi organisasi atau Negara.
 - b. Baik, Aparatur Sipil Negara memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh) - angka 120 (seratus dua puluh);
 - c. Cukup, ramah Aparatur Sipil Negara memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh)
 - d. Kurang, tepat Aparatur Sipil Negara memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) - angka 70 (tujuh puluh); dan sangat kurang, Lingkungan Sipil Negara memiliki nilai dengan angka
 - e. Sangat Kurang, Lingkungan Sipil Negara memiliki nilai dengan angka
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Sipil Negara juga menyebutkan, distribusi Aparatur Sipil Negara yang mendapat predikat indikator yang ditunjuk dengan ketentuan:
1. Paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja "di atas ekspektasi."
 2. 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".
 3. Paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja Aparatur Sipil Negara berada pada status kinerja "di bawah ekspektasi"

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling

lama akhir bulan Januari tahun berikutnya, bunyi Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara. Adapun isi pasal 35 termasuk sebagai berikut:

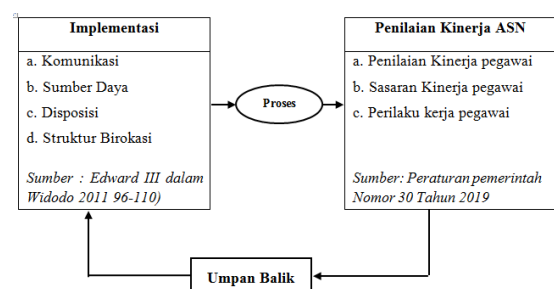
Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29.

Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.

Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dituangkan dalam dokumen penilaian SKP. (5) Hasil penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) berupa nilai SKP.

Kerangka Fikir



III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang ilmiah. Metode kualitatif juga digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan mengandung makna.

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

- a. Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif.
- b. Penilaian kinerja pegawai merupakan

hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang didasarkan pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaan.

Menurut sugiono dalam bukunya tahun 2009 halaman 221, dalam menentukan informan, penentunnya sangat berpengaruh agar informasi yang diterima akurat. Suyanto berpendapat bahwa ada beberapa jenis informan penelitian:

1. Informan kunci
Adalah informan yang memberikan informasi yang jelas dan valid
2. Informan utama
Adalah informan yang harusnya ada kaitannya dengan konsep yang akan diteliti

Informan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Informan Penelitian

No	Sumber Keterangan	Jumlah
1	Camat Sematang Borang	1 orang
2	Sekretaris Camat Sematang Borang	1 orang
3	Kasubbag Kepegawaian	1 orang
4	Kasi Pelayanan Umum	1 orang
5.	Staf Kantor Camat	1 orang
	Jumlah	5 orang

Ada beberapa teknik pengumpulan data kualitatif yaitu antara lain wawancara, focus group discussion, dan observasi. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif dan dilakukan secara mendalam antara peneliti dan narasumber untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukam tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data . Analisa data terdiri dari tiga tahapan kegiatan

yang terjadi secara bersamaan, sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2018:247-249) reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya .

2. Penyajian data

Penyajian data dikenal juga dengan mekanisasi yang dipergunakan dalam sebuah laporan penelitian untuk menyajikan rangkaian angka numerik (penomoran) agar mudah dibaca. Sehingga secara umumnya, data-data penelitian tersebut dapat disajikan kepada khalayak umum dengan sangat mudah . hal ini juga dijalankan oleh peneliti, sehingga nantinya diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya . Menurut Yuni (2011), penyajian data adalah rangakain kegiatan dalam proses penyelesaian hasil penelitian dengan mempergunakan metode analisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hal ini dilakukan guna mempermudah data-data yang telah dikumpulkan

3. Penarikan kesimpulan

Menurut Sugiyono (2018:252-253), penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan maslaah yang sudah dirumuskan sejak awal. Tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Sedangkan menurut Miles dan Huberman penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh . Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas.

IV. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Kantor camat Sematang Borang kota Palembang merupakan kantor camat yang berada di jalan Sri Mulyo kec. Sematang borang, Kota Palembang. Berdasarkan Perda No. 20 tahun 2007 Tentang Pembentukan Kecamatan Alang-Alang Lebar dan Kecamatan sematang borang Merupakan salah satu dari 18 Kecamatan di Wilayah Kota Palembang. Berdiri pada tanggal 18 Agustus 2007 , pemekaran dari Kecamatan sako. Luas wilayah kurang lebih 2.585,25 Ha. Peresmian dilakukan Langsung Oleh Wakil Gubernur Sumsel.

2. Visi dan Misi.

1) Visi

Visi Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dirumuskan dengan memperhatikan Visi Kepala Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Palembang Tahun 2013 – 2018 yaitu “Palembang Emas 2018” yaitu Palembang yang Elok, Madani, Aman dan Sejahtera Tahun 2018. Berdasarkan pada visi Kota Palembang di atas, Visi Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang ditetapkan sebagai berikut “Mensejahterahkan Masyarakat dalam Bidang Pemerataan Pembangunan dengan Menciptakan Suasana Kondusif dan Pelayanan yang Berkualitas ” Mensejahterahkan masyarakat dalam bidang Pemerataan Pembangunan dapat terpenuhi apabila dapat terpenuhi kriteria sebagai berikut :

1) Memiliki lahan yang luas.

Kecamatan dengan lahan yang luas merupakan potensi untuk mewujudkan terciptanya masyarakat yang sejahterah, hal ini bisa terwujud apabila lahan tersebut dapat di manfaatkan untuk pembangunan.

2) Penduduk yang banyak

Penduduk kecamatan yang secara sosial ekonomi yang pendapatannya berada pada posisi menengah kebawah merupakan potensi yang besar bagi investor dalam penyerapan tenaga kerja.

3) Pemerataan Pembangunan.

Hal ini dimaksudkan agar pembangunan tersebut dapat menyentuh seluruh lapisan masyarakat dan dapat membuka lapangan kerja baru yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan sekaligus tingkat kesejahteraan. Suasana Kondusif di Kecamatan dapat tercipta apabila :

1) Terciptanya rasa aman.

Apabila masyarakat dapat menyadari sepenuhnya bahwa aman tersebut harus dijaga dan bukan hanya tugas polisi/aparat tapi merupakan tanggung jawab bersama. Tanggung jawab ini harus ditanamkan sejak dini pada generasi muda agar rasa aman tersebut dapat terpelihara dengan baik.

2) Memberdayakan masyarakat itu sendiri Tidak dipungkiri, fungsi Polri untuk melindungi, melayani dan mengayomi masyarakat tidaklah mudah. Terbatasnya jumlah personil dan luasnya cakupan wilayah di Indonesia membuat Polri kesulitan untuk melaksanakan fungsinya. Tentunya kita sebagai warga Negara tidak berpangku tangan saja pada Polri, setidaknya kita memiliki usaha pencegahan untuk menekan angka kriminalitas dan menciptakan rasa aman di lingkungan kita.

3) Peka dalam menjaring aspirasi masyarakat. Menampung dan menyuarakan aspirasi masyarakat dalam hal pembangunan akan menciptakan suasana kondusif, hal itu disebabkan karena apa yang menjadi keinginan mereka akan tersalurkan serta dapat dicarikan solusinya dan akan tumbuh rasa memiliki hasil pembangunan itu sendiri. Pelayanan dapat dikatakan berkualitas apabila :

1) Memiliki aparatur yang berkualitas :

Kecamatan didasarkan pada potensi pegawai kecamatan dan kelurahan dan bertujuan untuk menjawab dan menyelesaikan permasalahan dan kebutuhan masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar kecamatan lebih akomodatif terhadap dinamika dan aspirasi masyarakat, sehingga secara efektif dan efisien dapat mewujudkan visi daerah yaitu mewujudkan pemerintahan yang amanah, mandiri dan bersih sehingga

membantu mewujudkan terciptanya kondisi Kota Palembang yang Madani dan Aman.

2) Optimalnya Fungsi Koordinasi Kecamatan dan Kelurahan :

Koordinasi antara Kecamatan dan Kelurahan dibutuhkan agar dapat menunjang pembangunan.

3) Optimalnya Fungsi Koordinasi Kecamatan dan Instansi Terkait :

Harus disadari bahwa untuk mencapai visinya Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang tidak dapat berjalan sendiri, harus dapat berkoordinasi dengan instansi-instansi terkait.

2) Misi

Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan (stakeholders) dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peranan instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Misi Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang adalah:

1. Meningkatkan kualitas dari aparatur penyelenggara Pemerintahan Kelurahan dan Kecamatan.
2. Mengoptimalkan fungsi koordinasi antara Kelurahan dan Kecamatan, Kecamatan dengan instansi terkait dan Kecamatan dengan pemegang kepentingan lainnya.
3. Melibatkan masyarakat dalam bidang keagamaan.
4. Memaksimalkan Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat.

4.2 Struktur organisasi

4.4 Kondisi fisik

Kondisi fisik dan sosial merupakan keadaan atau gambaran mengenai kantor camat kecamatan sematang borang kota Palembang yaitu sebagai berikut:

4.4.1 Kondisi fisik

Kondisi fisik kantor Camat sematang borang sangat baik terdapat banyak ruangan yang ada di kantor tersebut yaitu ruangan Kepala camat, sekretaris camat, kasubag umum dan kepegawaian dan

ruang kasubag keuangan dan adapun yang ber4ada di lantai 1 yaitu terdapat ruangan Kasi pemerintahan, Kasi ketentraman, Kasi kesejahteraan sosial, Kasi pelayanan umum.

Sarana dan prasarana di kantor camat sematang borang Palembang pada Masing-masing ruang sudah tersedia meja, kursi, komputer, printer, lemari arsip, peralatan kantor yang lain yang bisa di gunakan oleh pegawai untuk menunjang pekerjaan kantor. Pada masing- masingbagian terdapat pegawai yang membantu kepala bagian dalam melaksanakan, jumlah seluruh pegawai yang ada pada kantor camat sematang borang kota Palembang yaitu terdiri dari 20 Aparatur sipil negara (ASN) dan 16 orang masih berstatus Hononrer.

4.4.2 Kondisi sosial .

Kondisi geografis kecamatan sematang borang sebagian besar merupakan dataran rendah bergelombang dan sebagian rawa-rawa terdiri dari tanah rawa-rawa atau lebak 282,00 Ha, tanah kering 2.203125 Ha. Batas wilayah kecamatan sematang borang kota Palembang

- Sebelah utara : Kabupaten Banyuasin
 - Sebelah selatan : Kecamatan kalidoni
 - Sebelah timur : Kedcamatan kalidoni
 - Sebelah barat : Kecamatan sako.
- Luas wilayah kelurahan yang ada di kecamatan sematang borang dapat dilihat pada table

Tabel 5
Luas wilayah kelurahan

Kelurahan	Jumlah penduduk	Luas (Ha)	Jumlah
Lebung Gajah	20.963 jiwa	193,70 Ha	5684
Srimulya	13.694 jiwa	568,50 Ha	3577
Sukamulya	9.106 jiwa	1160,05 Ha	967
Karya mulia	4.408 jiwa	663 Ha	1249
JUMLAH	48.171 jiwa	2.585,25 Ha	11.497

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian langsung di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Pada bagian ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang penulis dapatkan berdasarkan informasi yang ingin penulis teliti di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

Data dapat penulis kumpulkan melalui observasi, studi pustaka, wawancara dan dokumentasi terhadap 4 orang informan yaitu sebagai berikut :

1. Drs. Moh. Esman Faridy, M.Si sebagai Camat di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.
2. Supriadi, SH, sebagai Sekretaris Camat di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.
3. Liani Septiana, SE sebagai Kasubag Umum, Kepegawaian, di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.
4. Turman, SE. sebagai Kasi Pelayanan Umum di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

Hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dilakukan dengan mengamati, dan menulis data-data yang didapat dari Camat, Sekretaris Camat, Kasubag Umum, Kepegawaian, Kasi Pemerintahan, dan Kasi Pelayanan Umum.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dikeluarkan dalam rangka mewujudkan pembinaan aparatur sipil Negara berdasarkan sistem karir, dan sistem penilaian kinerja yang dititik beratkan pada sistem penilaian kinerja. Kepala pimpinan camat menyampaikan bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang di lakukan oleh pejabat, penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam kurun waktu tertentu sekaligus penilaian perilaku Aparatur Sipil Negara. Dengan

dilakukannya penerapan peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 ini, diharapkan juga kepada Aparatur Sipil Negara akan semakin profesional, sehingga pelayanan akan semakin mendekati harapan.

Setelah dilakukannya penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Maka berikut hasil pembahasan hasil penelitian.

5.2.1 Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang

1. Implementasi

Implementasi kebijakan mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan pada suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan instansi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan tersebut, namun juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial. Dalam tatanan praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Menurut Wahab (2005:63) “implementasi kebijakan dapat dilihat dari sudut pandang pembuat kebijakan, pejabat-pejabat pelaksana di lapangan, dan sasaran kebijakan (target group)”.

Berikut hasil penelitian yang didasarkan dari penelitian yang bersumber dari wawancara, observasi, dokumentasi maka dapat dianalisa dengan menggunakan indikator :

A. Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, maka penulis dapat menyatakan bahwa komunikasi atau

penyampaian informasi Tentang Peraturan Pemerintah di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang disampaikan melalui rapat dan sosialisasi serta Instagram Kecamatan Sematang Borang.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan (Widodo, 2011: 97). Widodo kemudian menambahkan bahwa informasi yang perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami kebijakan, tujuan, kelompok sasaran (kelompok sasaran) kebijakan, sehingga proses implementasi kebijakan berjalan dengan efektif dan sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri. Komunikasi dalam Implementasi Kebijakan beberapa dimensi penting yaitu transformasi informasi (*transmission*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi transformasi menghendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan menghendaki agar informasi yang jelas dan mudah diterapkan, selain itu untuk kesalahan interpretasi dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan.

Komunikasi merupakan suatu unsur penting didalam kegiatan karena dengan adanya komunikasi akan membuat para pegawai dapat mengetahui adanya peraturan dan ditetapkan di Kantor Sematang Borang Kota Palembang, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan sangat diperlukan sehingga tidak ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, dan dengan adanya komunikasi dapat saling mendukung antara satu dengan yang lain. Keberhasilan komunikasi tersebut menjadi tujuan dan sasaran kebijakan yang harus jelas atau bahkan diketahui oleh pimpinan.

B. Sumber Daya

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang, terdapat 50 orang Sumber Daya Manusia yang dinilai dalam penilaian kinerja ASN di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

Menurut George C. Edward yang menjelaskan bahwa mencakup sumber daya manusia yang mendukung sebagai penggerak kegiatan instansi. Sumber daya adalah salah satu fungsi dalam instansi pemerintahan maupun swasta pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja didalamnya mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa instansi harus mampu menyediakan sumber daya yang cukup untuk penggerak semua kegiatan di dalam instansi.

Sumber daya dapat menciptakan manajemen yang baik dalam menjalankan kebijakan yang diberikan pimpinan, dengan adanya pegawai yang memiliki kemampuan, ketegasan serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan pada masing-masing pegawai maka sarana dan prasarana juga memiliki fungsi utama. Sumber daya merupakan faktor pendukung yang digunakan untuk memperlancar seluruh kegiatan instansi atau organisasi dan sumber daya manusia akan terlaksana dengan baik jika kecukupan sumber daya manusia sudah sesuai dengan kapasitas pekerjaan. Kualitas sumber daya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Jika kualitas sumber daya baik, maka hasil implementasi dari suatu kebijakan pastinya akan baik pula, dan begitu juga sebaliknya.

C. Disposisi

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dapat diketahui bahwa sikap pegawai dalam penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dilaksanakan dengan berkomitmen dan bertanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan teori George C. Edward yang menjelaskan berjalannya implementasi juga didukung oleh disposisi yang baik bagi implementor. Sikap perilaku ini mencerminkan perasaan atau watak dari seseorang terhadap sesuatu sikap yang mungkin dihasilkan dari sikap perilaku kecenderungan yang dipelajari dari seseorang apalagi berstatus Aparatur Sipil Negara harus selalu merespon sikap positif terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja.

Disposisi adalah aspek yang berkaitan dengan sikap dan dukungan para pelaksana terhadap program atau kebijakan. Sikap dan dukungan sangat penting dalam proses implementasi, karena kesamaan pandangan terhadap apa yang dikerjakan bersama dan akan mempermudah pencapaian tujuan. Hal ini menjadi acuan dalam penyelesaian kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Aparatur Sipil Negara adalah abdi Negara yang harus memperhatikan semua hal bagi Negara termasuk sikap dan perilaku yang harus mereka utamakan khususnya tidak mengkaitkan dengan hal-hal pribadi dalam masalah pekerjaan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja dari aparatur sipil Negara dan mampu berdampak pada lingkungan kerjanya.

D. Struktur Birokrasi

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan para informan, penulis dapat menyatakan bahwa struktur birokrasi di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang diatur dalam bentuk tata cara atau prosedur seperti mengisi SKP dengan target waktu, dimulai dari penyusunan SKP pada bulan Desember dan dikumpul paling lama pertengahan bulan Januari.

Menurut Edward III (Agustino, 2008 :153-154) yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah pegawai. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak

akan dilaksanakan atau direalisasikan karena terdapat kelemahan dalam struktur. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerja sama banyak orang, ketika staff tidak mendukung kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan tidak efektifnya sumber daya dan kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana harus dapat mendukung kebijakan yang memutuskan kebijakan dengan melakukan koordinasi dengan baik.

Struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik tersebut. Pola hubungan yang terjadi berulang-ulang yang mempunyai hubungan potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Tata kerja yang merupakan susunan harus sesuai dengan bidang masing-masing yang memiliki tujuan dan fungsi yaitu melayani publik, mencapai target pekerjaan sesuai dengan SKP, melaksanakan kegiatan dan program demi tercapainya visi dan misi organisasi hal ini juga mampu menjadi pedoman bidang apa yang harus dilaksanakan dan apa saja target yang harus dilaksanakan.

5.1.2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sematang Borang Kota Palembang

Penilaian kinerja diarahkan pada aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain: Hasil kerja, kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan yang dilakukan Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul Kecelakaan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, tingkat

semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dengan kinerja yang baik maka hasil yang dicapai akan tercapai. Kinerja dapat dicapai dengan baik di dalam pegawai dan juga di luar yaitu Organisasi Instansi. Kinerja pegawai di Kantor Sematang Borang Kota Palembang sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, karena pegawai sudah mentaati dan mengikuti peraturan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam hal ini yang dimaksud yaitu mentaati dan pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Abdi Negara sebagai penyelenggara terhadap pelayanan publik yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Adapun cara penilaian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 ada beberapa tahapan yang harus dilaksanakan berdasarkan beberapa prinsip yaitu : Objektif; Terukur, Akuntabel, Partisipatif, Transparan, kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, dan kepemimpinan. Yang merupakan suatu unsur yang penting dalam suatu organisasi atau instansi.

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur sejauhmana kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang yaitu prestasi kerja pada dasarnya sesuai dengan hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

1. Objektif

Objektif merupakan pemikiran atau sebuah pernyataan berdasarkan fakta, tanpa melibatkan pendapat pribadi. Penilaian secara objektif di lapangan dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi kantor tersebut. Penilaian kinerja terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan penilaian subjektif.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai objektif, penilaian kinerja pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, dilakukan berdasarkan objektifitasnya di lapangan, dengan memberikan pelayanan yang ramah kepada masyarakat.

Menurut pendapat penulis penilaian kinerja para pegawai di Kantor Camat Sematang Borang telah dilaksanakan secara objektif, itu terlihat dari pernyataan Bapak Camat bahwa sumber daya manusia dan sikap loyalitas pekerjaan dari masing-masing pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah dengan sepenuh hati. Dengan penilaian kinerja pegawai secara objektif akan berdampak positif pada pelayanan dan kemampuan pegawai itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Memiliki prinsip objektif atau pandangan penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

2. Partisipatif

Seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai, ASN yang dinilai, dan partisipasi masyarakat. Partisipatif merupakan keterlibatan dalam situasi yang mendorong untuk memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dan ikut bertanggung jawab terhadap kegiatan pencapaian tujuan tersebut.

Hasil wawancara penulis dengan para informan yang adadi Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, penulis mengemukakan bahwa dengan adanya kotak saran yang dibuat oleh Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang masyarakat juga ikut berpartisipasi dalam penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

Menurut pendapat penulis bahwa sikap partisipatif perlu ditanamkan dalam diri setiap pegawai Kantor Camat Sematang Borang agar mereka peduli

dengan keluhan dan aspirasi dari masyarakat yang masih mengeluhkan pelayanan, termasuk diadakannya kotak saran sebagai wadah untuk pengaduan masyarakat.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Memiliki prinsip partisipatif atau keterlibatan dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

3. Transparan

Transparan merupakan proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara terbuka. Transparan disini berarti menilai dan yang dinilai, maupun pihak yang lain bisa mengetahui tentang hal-hal apa yang akan dinilai. Dalam proses penilaian kinerja, dan hasil penilaian kinerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Dari hasil wawancara serta pengamatan yang penulis lakukan di kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, para pegawaidi kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang telah memberikan pelayanan yang ramah kepada masyarakat.

Menurut pendapat penulis bahwa penilaian kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang harus bersifat transparan, objektif dan tanpa adanya unsur nepotisme. Untuk pegawai yang penilaian kinerjanya dalam kategori buruk sebaiknya diberi sanksi agar terciptanya kualitas kinerja pegawai yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Memiliki prinsip transparan atau keterbukaan dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

4. Kualitas

Kualitas merupakan mutu hasil kerja yang didasari pada standar yang ditetapkan, Selain itu kualitas juga dapat menentukan penilaian dari pimpinan kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, dan diukur melalui ketepatan,

ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja. Target kualitas kepada pegawai dapat dilihat melalui sasaran kinerja pegawai (SKP).

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kualitas di kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, kualitas pegawai belum memenuhi/sama dengan apa yang sudah ditargetkan di kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Rata-rata kualitas yang dicapai dalam setiap kegiatan salah satu pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu mencapai 76-80 sedangkan apa yang ditargetkan 100. Sedangkan untuk mencapai kualitasnya harus mencapai 100 agar kualitas yang dicapai dapat optimal. Akan tetapi pencapaian salah satu pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang realisasi pencapaian dalam target 100 hanya mencapai 76-80 sehingga target perkegiatan pegawai belum benar-benar mencapai target yang diinginkan agar optimal.

Menurut pendapat penulis bahwa kualitas kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang ditentukan kemampuan pegawai itu sendiri, dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut akan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Memiliki target kinerja secara kualitas atau hasil kerja dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

5. Waktu

Penilaian pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat dilakukan atau diukur salah satunya melalui aspek waktu, yang mempunyai tujuan objektifitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. Sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Dari hasil wawancara mengenai waktu yang terdapat dalam SKP di kantor kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, waktu yang diberikan kepada para pegawai dari akhir desember sampai pertengahan januari sudah maksimal sehingga tidak ada lagi pegawai yang terlambat dalam mengumpulkan SKP, dengan waktu yang sudah ditentukan.

Menurut pendapat penulis bahwa waktu adalah proses dimana hasil kerja itu dapat dicapai oleh pegawai di Kantor Camat Sematang Borang, dengan mengefisiensikan waktu dengan sebaik-baiknya, termasuk pada saat pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Memiliki target kinerja dengan ketentuan waktu dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

6. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan atau instansi lain. Orientasi pelayanan akan mempengaruhi tingkat komitmen pegawai dengan organisasi. Orientasi pelayanan juga bertujuan untuk berusaha memenuhi dan mengetahui kebutuhan masyarakat. Penciptaan dan penyampaian kepada masyarakat kualitas pelayanan yang baik dihasilkan langsung dari adanya orientasi pelayanan pada organisasi yang merupakan suatu kebijakan, prosedur dan praktik organisasi dan orientasi pelayanan pun akan di kembangkan, dan menjadi salah satu pertimbangan penilaian prestasi kerja pegawai menggunakan orientasi pelayanan dapat mensukseskan implementasi yang spesifik.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai orientasi pelayanan yang diberikan kecamatan kepada pegawai, para pegawai sudah memberikan sikap yang ramah dan sopan dalam memberikan

pelayanan baik untuk pelayanan internal ataupun pelayanan eksternal organisasi.

Menurut pendapat penulis bahwa orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku pegawai di Kantor Camat Sematang Borang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat termasuk melayani atasan, rekan kerja dan unit kerja yang terkait. Dengan pelayanan yang baik, akan dapat memberikan citra yang baik dalam membentuk kepribadian pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Menilai dengan perilaku kerja seperti orientasi pelayanan dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

7. Komitmen

Komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain, hal tertentu atau tindakan tertentu. Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa, tergantung situasi masing-masing. Melaksanakan komitmen merupakan bentuk tanggung jawab terhadap diri sendiri maupun orang lain. Komitmen kerja didalam organisasi memberikan titik berat pada kelangsungan faktor komitmen yang mengatakan pada keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar tidak mampu menjalankan komitmen Aparatur Sipil Negara yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai komitmen, para pegawai di kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, pegawai bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta pegawai lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Menurut pendapat penulis bahwa masing-masing pegawai di Kantor Camat Sematang Borang harus memiliki komitmen dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan juga harus mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi kecamatan.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Menilai dengan perilaku kerja seperti komitmen dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

8. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kerja sama di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, para pegawai saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melakukan kerja sama kekompakan yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan baik antar sesama pegawai bersosialisasi secara langsung dan tidak langsung.

Menurut pendapat penulis bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, setiap pegawai di Kantor Camat Sematang Borang perlu adanya kerja sama antar pegawai, agar dapat terjalinnya rasa solidaritas dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Menilai dengan perilaku kerja seperti kerja sama dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

9. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain berkaitan dengan bidang tugasnya dan demi tercapainya tujuan organisasi. Didalam kepemimpinan seseorang harus dapat mengambil resiko jika terjadinya

masalah atau hambatan dalam memotivasi atau memimpin suatu kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kepemimpinan di kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, jiwa kepemimpinan dimiliki oleh setiap pegawai di kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, para pegawai mampu menggerakkan tim dan memotivasi pegawai yang lain agar ikut mengikut sertakan dirinya.

Menurut pendapat penulis bahwa pegawai yang memiliki jiwa kepemimpinan dapat dibuktikan pada saat Kantor Camat Sematang Borang mengadakan suatu program acara, dimana dapat dilihat pemimpin yang memimpin program acara itu dapat mengatur acara tersebut dengan baik dan juga dapat memotivasi pegawai lainnya untuk ikut andil dapat kegiatan tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Menilai dengan perilaku kerja seperti kepemimpinan dalam penilaian kinerja di Kantor Sematang Borang Kota Palembang.

5.2.3 Faktor Yang Menjadi Penghambat Dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai sesuai dengan apa yang di harapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno : 2013).

Hambatan-hambatan yang ada dari para pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang didasarkan dari wawancara, dan data-data yang penulis dapatkan di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang bahwa pegawai sudah patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku, sehingga hampir tidak ada hambatan atau

pun permasalahan yang terjadi dalam penilaian kinerja para pegawai disana.

Berdasarkan hasil penelitian maka penilaian kinerja meliputi prinsip objektif, transparan, dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) meliputi, kualitas, waktu seperti yang sudah dijelaskan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dan selain itu perilaku kerja di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang sangat berpengaruh dalam penilaian kerja yang meliputi orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan. Hasil penelitian yang dilakukan penulis yang bersumber dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang sudah menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai, salah satunya sasaran kinerja pegawai (SKP).

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Implementasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019. Hal ini berdasarkan nilai kinerja masing-masing pegawai yang dinilai dengan penilaian kinerja pegawai, sasaran kinerja pegawai, dan perilaku kerja.

Menurut pengamatan penulis hampir tidak ada hambatan atau pun permasalahan dalam penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, dikarenakan setiap pegawai telah mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, seperti Penyusunan SKP, Orientasi Pelayanan, dan lain-lain.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dari simpulan di atas yaitu :

Hendaknya
Implementasi/Pelaksanaan Peraturan

Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang tetap mengacu pada peraturan pemerintah tersebut. Tanpa berbau nepotisme, dan adanya sanksi nyata terhadap pelanggaran yang benar-benar dijalankan.

Dalam menghadapi karakteristik pegawai yang berbeda-beda sebaiknya Camat bersikap arif dan bijaksana sehingga apabila ada masalah dengan pegawainya Camat dapat menyikapi hal tersebut dengan bijaksana, sehingga ketika memberi pengarahan kepada para pegawai dapat berjalan dengan baik sesuai harapan, dan terkesan tanpa adanya paksaan. Untuk menunjang kinerja pegawai hendaknya camat mampu mengusahakan dan menciptakan bagaimana agar fasilitas kantor terpenuhi, sehingga dapat memberi rasa nyaman bagi para pegawai dan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Serta dalam pengumpulan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mohon pihak kecamatan agar dapat memberikan waktu yang disesuaikan dengan kondisi pegawai tersebut, sehingga pegawai dapat benar-benar mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan sebaik-baiknya, sehingga pada saat realisasi sesuai dengan target pegawai tersebut

DAFTAR PUSTAKA

Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2*

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan..*

Bandari, Ani Supra. (2016). *Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database*

Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.*

Abdullah.(2018).*Pemograman Web Untuk Pemula .Jakarta :Elex Media Komputindo.*

Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta*