



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN
2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
KECAMATAN SEBERANG ULU II
KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS PPASAL 4)**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : MUHAMMAD ISMAIL
NIM : 19.11.214
PROGRAM STUDI: ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRAK

Muhammad Ismail, 19.11.214,2023, "Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Assessment of Civil Servants in Seberang Ulu II District, Palembang City (Case Study article 4)." "Department of State Administration at the Satya Negara Palembang Administrative Science College, Supervisor (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si and Supervisor (II) Dahnial, S.E., M.Kom

This research is motivated by the problem of Civil Servants (PNS) as State Civil Apparatus having a very important role in administering government and national development in order to realize national goals. The success of government administration depends on the perfection of the State Civil Apparatus, namely Civil Servants. According to Law Number 5 of 2014, Civil Servants are Indonesian citizens who meet certain requirements, appointed as State Civil Apparatus permanently by civil service development officials to occupy government positions.

From the research results, it was found that the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Assessment in Seberang Ulu II District, Palembang City (Case Study article 4) was categorized as quite successful. However, the performance and impact in the Palembang City Government Regional Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Evaluation is still in the unsuccessful category. Nevertheless, it can be concluded that Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Evaluation has been implemented quite successfully.

Keywords: Implementation, Government Regulation (PP), Palembang City

I. PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara memiliki peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan

pembangunan nasional guna mewujudkan tujuan nasional. Tujuan nasional bangsa Indonesia tertuang di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan



kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan tergantung dari kesempurnaan Aparatur Sipil Negara yakni Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai tugas untuk mengayomi masyarakat serta memberikan pelayanan yang berkualitas, jujur, adil dan merata kepada masyarakat untuk mewujudkan tujuan nasional pemerintah. Dalam menjalankan tugas atau kewajibannya dipastikan akan memperoleh hasil akhir dari kegiatan atau tugas tersebut yaitu berupa penilaian kinerja atau prestasi kerja yang dapat diukur tingkat keberhasilannya. Penilaian kinerja sangat penting dilaksanakan dalam rangka mengetahui pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai serta untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai. Untuk menghindari penilaian yang bersifat tidak objektif serta guna memperbaiki kinerja.

Pegawai Negeri Sipil, maka diperlukannya aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang mengatur

pola pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang merupakan penyempurnaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang mencabut dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Pada dasarnya pertimbangan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari penilaian kinerja pegawai itu sendiri adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier yang dilakukan berdasarkan perencanaan tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan dan pengembangan pegawai dalam suatu instansi atau organisasi merupakan salah satu upaya kegiatan dalam rangka penyesuaian diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Oleh sebab itu, perlu adanya penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas serta



memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik merupakan cerminan perilaku yang baik dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Salah satu aspek kelancaran pemerintah adalah kinerja sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia tentunya tidak dapat terpisahkan dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap pihak dalam suatu organisasi. Pada kantor pemerintah, pihak yang memiliki peran terpenting adalah Pegawai Negeri Sipil dan menjadi pusat perhatian mengenai sumber daya manusia dalam mengelola pemerintahan. Tanggung jawab serta mental Pegawai Negeri Sipil selalu dituntut untuk melaksanakan tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya dalam hal sebagai pengabdian kepada semua lapisan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting pada setiap kegiatan organisasi atau instansi pemerintah. Artinya, sumber daya manusia memiliki peranan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau instansi pemerintah. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan instansi harus pula diimbangi dengan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia. Kesalahan tersebut yakni dalam pembuatan nama yang bersangkutan. Hal ini tentunya akan menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian mengenai belum telitnya kinerja pegawai yang ada. Kemudian dalam Indikator Kinerja Individu Pegawai Negeri Sipil dijelaskan mengenai realistis yakni sasaran kinerja harus realistis

dan dapat dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan dan target kerja yang merupakan tolak ukur keberhasilan kerja pegawai negeri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh suatu perumusan masalah dalam pembahasan proposal ini yaitu **“Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang” ?**

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam proposal ini ialah untuk menganalisa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil proposal ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan baik secara praktis maupun teoritis dari ilmu yang berkaitan



dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang

2. Bagi Instansi

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi serta sebagai masukan ataupun saran yang mungkin dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang

3. Bagi STIA Satya Negara Palembang

a. Sebagai referensi kepustakaan atau kajian yang relevan bagi penyusunan skripsi maupun penelitian sejenis di masa yang akan datang.

b. Sebagai sarana pengenalan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang kepada Institusi Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang.

c. Sebagai media terjalannya kerjasama antara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang dengan Institusi Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang.

II LANDASAN TEORI

A Pengertian Implementasi

Implementasi menurut teori Jones (dalam Mulyadi, 2018:45) yaitu proses mewujudkan program hingga memperlihatkan hasilnya, sedangkan menurut Van Horn dan Van Meter (dalam Mulyadi, 2018:45) menyatakan bahwa implementasi tindakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan ditetapkan. Implementasi merupakan

cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan. Tujuan kebijakan adalah melakukan intervensi, sedangkan implementasi adalah tindakan intervensi itu sendiri. Menurut Budi Winarno (2014:147) implementasi dipandang secara luas memiliki makna pelaksanaan Undang-Undang dimana berbagai aktor organisasi, prosedur, dan teknik bekerjasama untuk menjalankan kebijakan atau program-program.

B. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Pegawai negeri memiliki kedudukan serta peran penting dalam sistem penyelenggaraan tugas pemerintah maupun pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan nasional. Dalam upaya mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang taat hukum, demokratis, adil dan bermoral tinggi diperlukannya



Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara yang memiliki kewajiban atau tugas untuk menyelenggarakan pelayanan secara merata dan adil dengan didasarkan pada ketaatan Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945. Pegawai Negeri Sipil juga memiliki kewajiban untuk abdi masyarakat serta melaksanakan tugas nya secara profesional, bertanggung jawab, bersih, maupun bebas dari nepotisme, korupsi, dan kolusi. Berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan.

Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya memiliki kewajiban dan hak yang dimilikinya. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan kewajiban dan hak yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil sebagian acuannya. Hak merupakan suatu yang mutlak dimiliki seseorang dalam arti tidak bisa diganggu-gugat. Hak Pegawai Negeri Sipil yaitu mendapatkan gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun atau hari tua dan pengembangan kompetensi. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan dan merupakan tanggung jawab dari seseorang. Kewajiban yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang.
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kinerja pada hakikatnya bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja. Secara estimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan performance yang berasal dari bahasa Inggris. Performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins (dalam Fauzi dan Nugroho, 2020:3) menjelaskan kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah resiko keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan



untuk mencapai tujuan. Menurut Mejia, dkk (dalam Suwatno dan Priansa, 2014:197) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja pegawai. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja yang termasuk baik dan buruk.
3. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja yang bersangkutan.

III PROSEDUR PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode Penelitian Steven Dukeshire dan Jennifer Thurlow (dalam Sugiyono, 2019:2) menyatakan bahwa penelitian merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan data dan mempersentasikan hasilnya. Selanjutnya Creswell (dalam Sugiyono, 2019:2) menyatakan metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini penulis mengemukakan bahwa, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang

perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2). Metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memberikan gambaran tentang suatu fenomena atau keadaan yang terjadi. Jenis penelitian kualitatif diambil karena lebih efektif terhadap pemberian gambaran maupun keadaan objek berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian kualitatif objek dapat diteliti serta digambarkan dengan lebih detail dan jelas.

B. Definisi Konsep

Menurut Siyoto (2015:12) konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial atau fenomena alami. Lebih lanjut konsep adalah generalisasi sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan fenomena yang sama.

1. Implementasi Kebijakan adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcome bagi masyarakat.
2. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu proses rangkaian dalam sistem



manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai atau penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2019:296). Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam proposal penelitian ini, adapun teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti:

1. Observasi Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan atau peninjauan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dan melaksanakan serangkaian kegiatan pencatatan yang berhubungan dengan objek penelitian untuk memperoleh data yang aktual mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Wawancara Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan tatap wajah antara narasumber dan peneliti guna untuk memperoleh keterangan maupun penjelasan informasi yang akurat

secara mendalam mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang.

3. Dokumentasi Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan menggunakan sumber-sumber dokumentasi untuk data yang diperlukan atau sebagai aktivitas atau proses penyediaan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat

Berdasarkan pencatatan berbagai sumber informasi. Teknik ini digunakan untuk mengetahui tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang. 4. Studi Pustaka Studi pustaka ialah metode pengumpulan data kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku referensi dan jurnal yang relevan dan berhubungan dengan objek yang sedang diteliti.

3.6 Teknik Analisa Data Menurut Sugiyono (dalam Jaya, 2020:166-168) mengemukakan bahwa kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data (Data Reduction) Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang dilakukan dengan cara memilih, memusatkan, menyederhanakan dan memfokuskan data yang ditemukan di lapangan



berdasarkan catatan-catatan yang dibuat oleh peneliti dari hasil wawancara dengan sumber data (informan). Melalui catatan tersebut, peneliti dapat melakukan reduksi data dengan cara proses pemilihan data berdasarkan fokus penelitian, menyusun data berdasarkan pada kategori, serta membuat pengkodean data dengan kisi-kisi penelitian yang dibuat oleh peneliti.

2. Penyajian Data (Data Display) Langkah selanjutnya setelah dilakukan reduksi data adalah penyajian data. Data disajikan dalam bentuk diagram, tabel, grafik, dan sebagainya. Dalam proses penyajian data, peneliti dapat menerima input dari peneliti lainnya, sehingga data tersebut dapat tersusun jelas dan lebih mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion) Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan (conclusion). Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti masih bersifat sementara, dimana peneliti masih dapat menerima saran dari peneliti lainnya. Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti dapat berubah jika peneliti menemukan bukti-bukti baru pada saat melakukan penelitian di lapangan. Sehingga peneliti memperoleh kesimpulan akhir yang lebih meyakinkan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Kebijakan

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang

Ulu II Kota Palembang (Studi Kasus pasal 4), maka berikut dilakukan pembahasan dan hasil penelitian.

1. Komunikasi

Menurut George C. Edward III dalam Subarsono (2005:102), adalah komunikasi. Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi (atau penransmisian informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat..

Hasil penelitian dari sub indikator komunikasi di atas, dapat disampaikan bahwa peraturan tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II disampaikan kepada pegawai melalui penyuluhan dan petugas juga memberikan himbauan kepada pegawai dengan cara berkerjasama dengan pihak Kecamatan. Himbauan yang diberikan kepada para pegawai berupa diadakanya pertemuan musyawarah dan surat edaran.

Penyampaian komunikasi yang dilakukan akan berdampak bagi



terlaksananya peraturan yang dibuat. Dengan komunikasi yang baik, kebijakan akan terlaksana dengan baik pula. Komunikasi dalam Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II disampaikan kepada pegawai melalui penyuluhan. Apa yang dilakukan sudah mampu menjadikan peraturan terlaksana dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula.

2. Sumber Daya

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut George C Edward III dalam Subarsono (2005:102), Indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu Sumber Daya manusia, Sumber Daya Fasilitas dan Sumber Daya finansial. Berikut hasil penelitian yang dilakukan penulis:

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut George C Edward III dalam Subarsono (2005:102), Berikut hasil penelitian yang dilakukan penulis:

Sumber daya dalam implementasi kebijakan adalah Staf atau pegawai. Kegagalan sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya.

Penambahan jumlah staf dan implementasi saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecakapan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam implementasi kebijakan.

Edward III dalam Subarsono (2005:102) menyatakan bahwa Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, atau tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup tetapi diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

3. Disposisi

Disposisi yang diimplementasikan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang (Studi Kasus pasal 4), pengurus Kecamatan Seberang Ulu II dalam melaksanakan fungsinya melalui pendekatan secara kekeluargaan dengan para pegawai.

Menurut George Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa Implementasi kebijakan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disposisi. Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis, Apabila implementor memiliki disposisi yang



baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang di inginkan oleh Pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Berdasarkan pendapat diatas maka Indikator Disposisi yang merupakan Konsep Model Implementasi menurut George Edward III dalam Subarsono (2005:102) yang digunakan dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang (Studi Kasus pasal 4) melalui pendekatan secara kekeluargaan dilihat pengurus Kecamatan merespon setiap permasalahan yang ada diantara para pegawai.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa petugas Kecamatan Seberang Ulu II melaksanakan dan mematuhi peraturan yang berlaku sehingga setiap kegiatan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan merupakan wujud dari rasa patuh tersebut.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi yang diimplementasikan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang (Studi Kasus pasal 4) masih perlu binaan dan dukungan dari Pemerintah terkait.

Menurut George Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa Struktur birokrasi/ organisasi yang

bertugas yang mengimplementasikan kebijakan yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satunya dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (standar operating Procedures atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang baik dapat berjalan dengan maksimal dalam penerapan suatu kebijakan.

Berdasarkan pendapat diatas maka struktur birokrasi/organisasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang (Studi Kasus pasal 4). karena struktur birokrasi yang ada masih perlu arahan dan dukungan dari pemerintahan terkait.

Keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau direalisasikan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik



dengan jalar. melakukan koordinasi dengan baik.

B. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4

1. Objektif

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4 adalah objektif penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa petugas Kecamatan Seberang Ulu II melaksanakan dan mematuhi peraturan yang berlaku sehingga setiap kegiatan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan merupakan wujud dari rasa patuh tersebut dan tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Terukur

Prinsip terukur adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif penilaian dilakukan lewat proses penilaian kualitatif (pengamatan dan pemantauan) dan kuantitatif (indikator kinerja dan kriteria).

Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil wawancara menunjukkan bahwa petugas Kecamatan Seberang Ulu II Menggunakan prinsip yang terukur sehingga proses penilaian dilakukan dengan pengamatan dan pemantauan.

3. Akuntabel

prinsip yang berkaitan dengan pertanggungjawaban. Pada prinsip akuntabel, para pihak yang berwenang melaksanakan penilaian

sebisa mungkin harus dapat mempertanggungjawabkan hasil dari penilaiannya berdasarkan bukti yang ada. Akuntabel adalah seluruh proses penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

Hasil penelitian dari sub indikator Akuntabel di atas, dapat disampaikan bahwa peraturan tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II semua pihak yang terlibat harus mempertanggung jawabkan semua proses dan hasil dari apa yang mereka berikan sehingga tidak ada kecurangan ataupun kerugian

4. Partisipatif

Prinsip partisipatif adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dinilai menjadikan PNS untuk selalu bisa berkontribusi dengan aktif pada berbagai kegiatan seperti wawancara baik sebelum pengamatan maupun adanya persetujuan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa petugas Kecamatan Seberang Ulu II melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Negeri Sipil sehingga yang dinilai dapat menjadikan PNS untuk selalu aktif.

5. Transparan

Prinsip transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia, prinsip transparan yang berkaitan dengan kejelasan informasi baik dari segi pembiayaan dan pengeluaran. Sebisa mungkin proses berjalan dengan terbuka di mana para penilai serta



pegawai yang mendapat penilaian dapat mengetahui beragam indikator dan poin penting untuk mengakumulasi keseluruhan poin.

Hasil penelitian dari sub indikator Transparan di atas, dapat disampaikan bahwa peraturan tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II semua proses yang dilakukan dan hasil yang diberikan tidak bersifat rahasia dan semua proses dilakukan secara terbuka sehingga tidak ada keraguan ataupun kecurangan yang mengakibatkan kerugian di salah satu pihak.

V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang (Studi Kasus pasal 4) sudah terlaksana dengan baik serta komunikasi dalam Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, serta pegawai sudah dilakukan sesuai dengan media edaran, banner dan sosialisasi. Sumber Daya Manusia yang ada dalam Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kecamatan Seberang Ulu II telah sesuai dengan *Standard Operating Procedure*. Sarana dan prasarana Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat sarankan agar bahwa dapat terjadi komunikasi dan sosialisasi yang terus menerus di pertahankan dan ditingkatkan agar dapat mempermudah dalam menjalankan proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 khususnya pada pasal 4.

DAFTAR PUSTAKA

Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group

Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. Management Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Moleong, Lexy. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

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

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen, Yogyakarta: Alfabeta

2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Penerbit Bandung

Supardi, dkk. 2022. Pedoman Penyusunan Skripsi, Palembang STIA Satya Negara.



Winarno, Budi. 2014. Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.

Peraturan Perundang-Undangan

:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

iv

S

