



---

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG  
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN  
SUKARAMI KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 4)**

**OLEH :**

**KARMILA : 19.11.289**

**PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

---

**ABSTRACT**

*Karmila. 19.11.289, 2023, Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Evaluation of Civil Servants (PNS) at the Sukarami Subdistrict Head Office, Palembang City (Article 4 Study), Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) Mr. Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Supervisor (II) Mr. H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si.*

*The performance assessment of Civil Servants (PNS) is used to ensure objectivity in the development of the State Civil Apparatus and is used as a prerequisite for appointment and promotion, provision of allowances and sanctions, transfers and promotions as well as attending education and training. Apart from that, the results of employee work performance assessments must be carried out in a comprehensive manner, meaning they must cover various elements both related to work goals or targets and work behavior, this is in line with Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Work Performance Evaluation. Achieving employee performance achievements at the Sukarami District office, Palembang City, has several things that must be considered in supporting employees to have achievements at work.*

*This type of research is qualitative and a qualitative descriptive method which aims to determine the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Evaluation at the Sukarami District Head Office, Palembang City, especially regarding Article 4 concerning Civil Servant Performance Assessment which has been carried out at the Sukarami District Office. Palembang city.*

*Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Evaluation at the Sukarami District Head Office, Palembang City has been running optimally and in accordance with applicable procedures. Factors influencing the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 at the Sukarami District Head Office, Palembang City, namely the principle of objectivity in Employee Performance at the Sukarami District Head Office, Palembang City, have been running quite well.*

**Keywords: Implementation, Employee Performance Assessment**

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang

terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi disiplin kerja dan perilaku pegawai dilingkungan kerja. Disiplin kerja pegawai terdiri dari kepatuhan terhadap intruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar sedangkan perilaku kerja pegawai terdiri dari

beberapa aspek perilaku kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ketahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila seorang pegawai mempunyai keahlian artinya manusia yang memiliki daya kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga terwujud karena sebagaimana diharapkan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan.

Kantor Kecamatan Sukarami sebagai instansi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena terdapat indikasi-indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai.

Adapun penilaian Kinerja PNS mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 pada Pasal 4, meliputi:

- a. Objektif, penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kerja PNS;
- b. Terukur, penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif;
- c. Akuntabel, seluruh proses penilaian kinerja harus dapat dipertanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang;
- d. Partisipatif, seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja PNS dengan PNS yang dinilai;
- e. Transparan, seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak rahasia;

Dengan penggunaan sistem penilaian kinerja ini disetiap Kantor Kecamatan maka pengharapannya

pegawai bisa bekerja lebih baik agar dalam melayani masyarakat dalam pembuatan surat menyurat bisa lebih cepat, rapi dan benar. Salah satu kecamatan yang sudah melaksanakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Target yang akan dicapai oleh Kantor Camat Kecamatan Sukarami adalah memberikan pelayanan yang baik dan prima dengan cara mempermudah setiap urusan.

Berdasarkan observasi sementara penulis di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang ditemukan permasalahan yaitu : Masih ada petugas yang belum bisa mengoperasikan komputer dan menggunakan aplikasi E-Kinerja dan E-lapkin. Contohnya adalah ada beberapa pegawai yang usianya sudah di atas 50 tahun tidak bisa mengoperasikan komputer dan menggunakan aplikasi E-Kinerja dan E-Lapkin. Hal ini menjadi kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang.

Mengenai hal permasalahan yang dibahas diatas membuat pelayanan Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang belum maksimal. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4).”**

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4) ?
2. Apa sajakah yang menjadi faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4) ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4).
2. Untuk menganalisa faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30

Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4).

## B. LANDASAN TEORI

### Implementasi

Pengertian implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penerapan atau pelaksanaan. Menurut Usman, (2002:70) Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Setiawan, (2004:39) berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Dari pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu cara untuk mewujudkan dari suatu kebijakan dari suatu sistem dilakukan dengan mengimplementasikannya. Dapat diartikan bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yaitu nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.

Dalam pelaksanaan implementasi terdapat beberapa unsur penting agar proses implementasi berjalan lancar Fatmahanik, (2018). Unsur tersebut adalah:

1. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan
2. Target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat

### Unsur-Unsur Implementasi

Menurut Tachan (2006:26) menjelaskan tentang unsur-unsur dari implementasi kebijakan yang mutlak harus ada yaitu:

1. Unsur pelaksana, pelaksana kebijakan merupakan pihak-pihak yang menjelaskan kebijakan terdiri dari penentuan tujuan dari sasaran organisasional, analisis serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi, pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program pengorganisasian, penggerakan manusia, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian.

2. Unsur program, program merupakan rencana yang bersifat komperatif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan dan terpadu dalam kesatuan. Program menggambarkan sasaran, kebijakan prosedur metode standar dan budget. Program-program yang bersifat operasional adalah program yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh implementor.
3. Unsur target kelompok sasaran, kelompok sasaran ini merupakan unsur kebijakan sosial yang sangat penting. Faktor lingkungan terdiri dari aspek budaya, aspek sosial, aspek ekonomi dan aspek politik. Unsur ini menentukan alasan suatu kebijakan dapat diimplementasikan atau tidak.

### Faktor Penghambat Dalam Implementasi

Faktor penghambat implentasi kebijakan menurut Bambang Sunggono (2015) dalam Akbar (2020) mempunyai beberapa faktor yaitu:

1. Isi Kebijakan  
Implementasi gagal karena masih samarnya kebijakan ini, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terinci. Sarana dan prasana prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada.
2. Informan implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik.
3. Dukungan  
Pelaksanaan kebijakan publik akan sulit apabila pada pengimplementasi tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.
4. Pembagian potensi  
Gagalnya suatu implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara pelaku yang terlibat implementasi.

### Model-Model Implementasi

#### 1. Model Implementasi Menurut Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merille S. Grindle dalam Nugroho (2003:174) dipengaruhi oleh isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, dilakukan implementasi kebijakan.

Isi kebijakan yang dimaksud meliputi:

1. Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan (*Interest affected*).
2. Jenis manfaat yang dihasilkan (*Tipe of benefit*).

3. Derajat perubahan yang diinginkan (*Extent of change envisioned*).
  4. Kedudukan pembuat kebijakan (*Site of decision making*).
  5. Para pelaksana program (*Program implementators*).
  6. Sumber daya yang dikerahkan (*Resources committed*).
- Sedangkan konteks implementasi yang dimaksud ialah:
1. Kekuasaan (*Power*).
  2. Kepentingan strategi aktor yang terlibat (*Interest strategies of actors involved*).
  3. Karakteristik lembaga dan penguasa (*Institution and regime characteristic*).
  4. Kepatuhan daya tanggap dan pelaksana (*Compliance and responsive*).

Keberhasilan implementasi kebijakan diukur dengan melihat kesenjangan antara tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang dicapai melalui pelaksanaan program aksi atau proyek yang dijalankan sesuai dengan tujuan yang direncanakan.

### 2. Model Implementasi menurut George C. Edward III

Model implementasi kebijakan menurut pandangan George C. Edward III dalam Mulyadi (2015:68-69) dipengaruhi empat variabel yaitu:

1. Komunikasi keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang dilakukan secara jelas.
2. Sumber daya, walaupun ini kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif.
3. Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis..
4. Struktur birokrasi, struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan.

### 3. Model Implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier

Selanjutnya Mazmanian dan Sabatier dalam Subarsono (2005) menjelaskan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni:

- a. Karakteristik dari masalah (*tractibility of the problems*), indikatornya:
  - 1) Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan;

- 2) Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran;
  - 3) Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi;
  - 4) Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan,
- b. Karakteristik kebijakan/undang-undang (*ability of statute to structure implementation*), indikatornya:
    - 1) Kejelasan isi kebijakan;
    - 2) Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis;
    - 3) Besarnya alokasi sumber daya financial terhadap kebijakan tersebut;
    - 4) Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana;
    - 5) Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana;
    - 6) Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan;

Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan.
  - c. Variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*), indikatornya:
    - 1) Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi;
    - 2) Dukungan publik terhadap sebuah kebijakan;
    - 3) Sikap dari kelompok pemilih (*constituency groups*).
    - 4) Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.

Berdasarkan bagan tersebut, terlihat bahwa proses implementasi kebijakan tidak terlepas dari faktor atau variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan proses implementasi, yaitu mudah tidaknya masalah dikendalikan, kemampuan kebijakan.

### Pengertian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri. Untuk menciptakan sistem kerja yang baik, menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam menyempurnakan tata kerja dan pengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Dwiyanto dalam Harbani, (2010:178) kinerja pegawai dapat diukur dari:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
2. Kualitas layanan, yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik, banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi.
5. Akuntabilitas, yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Kemudian menurut Sedarmayanti, (2007:377) kinerja pegawai dapat diukur dari:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Perilaku adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Kepemimpinan merupakan aspek kemauan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson dalam Akhmad, (2012:172) kinerja pegawai dapat diukur dari :

1. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas adalah hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Kecepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kehadiran adalah kehadiran pegawai dalam setiap jam kerja yang telah ditetapkan.

5. Kemampuan bekerja sama yaitu, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

Dari berbagai defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melakukan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

### Penilaian Kinerja

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 ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

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 visi dan misi instansi pemerintah.

Untuk melihat kinerja seseorang 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 41 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 adalah atasan langsung PNS yang dinilai.

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.

Penilaian kinerja itu sendiri yakni: "Penilaian bagaimana pelaksanaan yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mengetahui baik buruknya seseorang dalam melakukan pekerjaan".

Menurut Ranupandjojo dan Suad Husnan dalam Prabu (2004:75)

1. Kualitas kerja ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.
2. Kualitas kerja dalam penerimaan output, perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "ekstra".
3. Dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan, salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan adalah kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintahan merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan melaksanakan pembangunan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2010:100) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar (2001:67-68) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor Motivasi (*Motivation*). Sebagaimana beliau menjelaskan bahwa:

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120).

2. Faktor Motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Selanjutnya menurut Harbani (2010:186-189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan  
Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi.
- b. Kemauan  
Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

### Pengertian 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.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan pelatihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan.

### Kinerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tersebut menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan :



1. Pegawai Negeri Sipil atau PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Sasaran kinerja Pegawai atau SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
3. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Tugas Kinerja adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas dan jabatan.
5. Realisasi Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
6. Unit Kerja adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh pejabat administrasi, pejabat pimpinan tinggi, atau yang setara.

Berdasarkan PP No 30 Tahun 2019 Pasal 4, Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

1. **Objektif**, maksudnya adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subyektif pribadi dari pejabat penilai kinerja PNS.

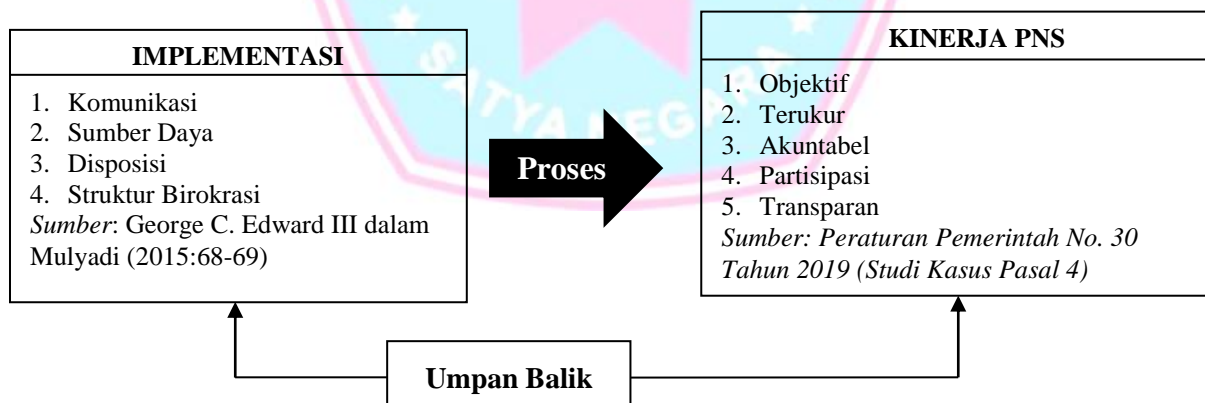
2. **Terukur**, maksudnya adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
3. **Akuntabel**, maksudnya adalah seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggung-jawabkan kepada pejabat yang berwenang.
4. **Partisipatif**, maksudnya adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja PNS dengan PNS yang dinilai.
5. **Transparan**, maksudnya adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak rahasia.

Penilaian kinerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, yaitu atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.

**Kerangka Berpikir**

Menurut Saputra dalam Akbar (2020:20) kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tujuan pustaka, dengan konsep meninjau teori yang ada. Kerangka berpikir digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, berikut kerangka berpikir yang akan digunakan. Adapun kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar Kerangka Berpikir**



**C. PROSEDUR PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, peneliti akan secara langsung ke objek penelitian yang sudah ditentukan agar dapat melihat dan mengamati langsung masalah-masalah yang diteliti.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, peneliti menjadi instrumen kunci terkait pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis dan bersifat induktif atau kualitatif dan hasilnya lebih menekankan makna dari pada generalisasi Sugiyono, (2016).



Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang khususnya mengenai Pasal 4 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

**Definisi Konsep**

Definisi konsep menurut Singarimbun dan Effendi (2013:24) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, penggunaan konsep diharapkan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lain.

Definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi adalah ketentuan yang dilakukan oleh individu (dari kelompok) pemerintah yang untuk dilaksanakan dan diterapkan pelaksanaannya dan kemudian diajukan sepenuhnya.
2. 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 ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

**Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu objek. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan objek yang sama. Adapun operasional konsep penelitian dapat dilihat pada tabel.

**Tabel Operasionalisasi Konsep**

No	Konsep	Indikator
1	Impementasi George C. Edward III dalam Mulyadi (2015:68-69)	1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi
2	Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Kasus Pasal 4)	1. Objektif 2. Terukur 3. Akuntabel 4. Partisipatif 5. Transparan

**Informan Penelitian**

Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Cara mendapatkan yang memiliki relevansi untuk diuraikan pada bab terdahulu, penulis memilih informasi yang sehari-hari berkecimpung dengan tugas di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang sebagian kecil data-data dikumpulkan dari informasi, Adapun informasi Penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

**Tabel Informan Penelitian**

No.	Informan	Jumlah
1.	Camat	1 Orang
2.	Sekretaris Camat	1 Orang
3.	Kasi Umum dan Kepegawaian	1 Orang
4.	Staff Pegawai Pelayanan	2 Orang
<b>Total</b>		<b>5 Orang</b>

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mendukung analisis terhadap pelaksanaan yang

akan dilakukan, maka peneliti menggunakan beberapa data, yaitu:

**A. Data Primer**

Adalah data pertama kali yang dikumpul oleh peneliti melalui upaya pengambilan data dilapangan langsung.

**1. Pengamatan (*Observasi*)**

Suatu teknik atau cara dalam pengumpulan data secara langsung ke objek penelitian dengan menggunakan indera yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki

**2. Wawancara (*Interview*)**

Suatu cara mengumpulkan data dengan melakukan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung dengan beberapa pegawai dan masyarakat yang ada hubungannya dengan data-data yang dibutuhkan untuk kegiatan penelitian.

**B. Data Sekunder**

Adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh

peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

#### 1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari sumber-sumber foto, buku, dan referensi yang kemudian dijadikan sebagai bukti penelitian dalam penulisan untuk penunjang dalam penulisan skripsi.

#### 2. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan, dan sumber informasi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori/struktur klasifikasi. Miles dan Huberman dalam Ulber Silalahi (2009:339) dalam Akbar (2009:25) membagi kegiatan analisis menjadi tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu redaksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Ketiga alur ini saling berkaitan satu sama lain menjadi proses siklus dan interaksi saat sebelum dan sesudah pengumpulan data yang membangun wawasan umum yang disebut analisis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi dan dari analisis data akan ditarik kesimpulan. Teknik yang digunakan oleh peneliti merupakan gabungan antara teknik Miles dan Huberman (2009:339) dan Nasution (2003:115) dalam Akbar (2019:25-26). Berikut ini adalah teknik yang digunakan:

#### a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrasian dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang ada dilapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus menerus, terutama selama analisis dan kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data.

#### b. Triangulasi

Selain reduksi data penulis juga menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik mengecek keabsahan data. Penulis melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan data yang

ada dengan hasil wawancara terhadap objek penelitian.

#### c. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan. Ketika pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan penulis di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Data diambil melalui wawancara dengan Camat, Sekretaris Camat, Subbag Umum dan Kepegawaian, Kasi Pemerintahan dan Kesra dan juga Kasi Pelayanan Umum di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang serta observasi lapangan dan dokumentasi. Data yang diambil berkenaan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Pasal 4)

Hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dilakukan dengan mengamati, mencatat dan menulis data-data yang didapat dari Camat, Sekretaris Camat, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, dan Staf Pelayanan di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

#### Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Pasal 4)

Untuk menilai implementasi tata cara pelayanan publik di Kecamatan Sukarami, penulis menggunakan pendapat Edward III sebagai dasar penilaian. Menurut Edward III penilaian implementasi dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan relevan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Komunikasi

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan yang ada disetiap lembaga pemerintahan. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik antara pemberi pelayanan dengan pihak penerima pelayanan maka tujuan dari pelayanan yang maksimal tidak akan tercapai. Sebab, komunikasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan pelayanan itu sendiri.

Oleh karena itu, saya akan paparkan hasil wawancara terkait dengan bagaimana komunikasi di kantor Camat Sukarami Kota Palembang serta bagaimana dampak komunikasi terhadap Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Pasal 4).

**Kegiatan Rapat Dalam Rangka Membahas Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sukarami Palembang**



**Tabel Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS di Kantor Camat Kecamatan Sukarami**

No.	Status Pegawai	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-Laki	Perempuan
1.	PNS	24	11	13
2.	Non PNS	28	15	13
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

*Sumber : Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang*

Dari tabel data di atas dapat dilihat bahwa sudah sebagian pegawai berstatus PNS sementara sebagian lagi masih berstatus Non PNS.

**Kegiatan Penilaian Kompetensi Pegawai Kecamatan Sukarami**



Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa, dalam menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai persatuan dan kesatuan bangsa di Kantor Camat Sukarami Palembang sudah sangat baik karena diharuskan seluruh pegawai mampu berperan dalam hal tersebut meskipun ada pegawai yang tidak menjalankan sesuai dengan apa yang telah diterapkan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penyampaian informasi dan komunikasi sudah dilaksanakan oleh pihak Kecamatan Sukarami kepada seluruh pegawai. Hal ini telah disampaikan oleh Camat Sukarami bahwa pola komunikasi di kantor Camat Sukarami sudah berjalan dengan baik antara petugas personal pelayanan dengan masyarakat sebagai penerima pelayanan.

**2. Sumber Daya**

Sumber daya dalam implementasi suatu peraturan juga berperan penting untuk pencapaian tujuan. Dalam hal ini yang menjadi sumber daya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) pelaksana kebijakan, serta fasilitas baik itu secara kualitas maupun kuantitas.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia yang dimiliki Kecamatan Sukarami masih memiliki sedikit kendala yaitu masih kekurangan tenaga ASN di bidang umum, sumber daya tentunya semua pegawai memiliki pendidikan-pendidikan tertentu mulai dari SLTA/SMA sampai dengan Perguruan Tinggi, untuk ASN sering diikut sertakan dengan pelatihan-pelatihan atau sering disebut Diklat, baik Diklat struktural maupun Diklat Fungsional.

**3. Disposisi**

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 akan mempermudah pencapaian tujuan.

Disposisi dalam penelitian ini adalah sikap dari para pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Pasal 4) yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dapat menyimpulkan sikap pelaksanaan di

Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang yang dalam pelayanan sudah menggunakan prosedur dan tata cara penanganan dan pelayanannya sesuai dengan SOP yaitu pelayanan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur baik itu dari pelayanan maupun jika terjadi konflik di kantor yang mana para staff dan organisasi sudah bisa menyelesaikannya tanpa melakukan kekerasan.

#### 4. Struktur Birokrasi

Indikator keempat adalah Struktur Birokrasi yang mempengaruhi kebijakan. Dalam penelitian ini struktur yang dimaksud adalah SOP (Standar Operasional Prosedur), karena pelaksanaan suatu program atau kebijakan membutuhkan suatu prosedur yang menjadi standar pelaksanaan sehingga apa yang dikerjakan dan dilakukan sesuai dan sama, tidak dengan jalur masing-masing meskipun arah tujuannya sama.

Dari beberapa hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa, prosedur yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang diatur dalam bentuk tata cara yang baku yang dikenal sebagai SOP. SOP ini digunakan untuk mengatur tata aliran pekerjaan dan pelaksanaan implementasi peraturan yang berlaku.

#### Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sukarami

Menurut Sedarmayanti (2007:260) penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan keseluruhan. 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 ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Berikut merupakan Standar Pelayanan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Pasal 4) yang mempunyai 5 (lima) prinsip yang harus dilaksanakan yaitu:

##### 1. Objektivitas

Prinsip objektivitas adalah penilaian pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang telah disampaikan oleh Camat, Sekretaris Camat. Subbag Umum dan Kepegawaian, Kasi Pemerintahan dan Kesra dan Pelayanan Umum di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang, dalam menjalankan tugasnya sudah objektif dan para pegawai sedang berproses dan beradaptasi dalam menjalankan tugasnya.

##### 2. Terukur

Prinsip Terukur adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisa yang telah disampaikan oleh Camat, Sekretaris Camat, Subbag Umum dan Kepegawaian, dan dua orang Staf Pelayanan di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang. Pengukuran Kinerja Pegawai harus berdasarkan prestasi yang ada didalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yaitu rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja.

##### 3. Prinsip Akuntabel

Prinsip Akuntabel adalah seluruh proses penilaian kinerja harus dapat dipertanggung-jawabkan kepada pejabat yang berwenang.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang telah disampaikan, tanggungjawab dan kewajiban seorang pegawai ialah harus menaati segala Peraturan Perundang-undangan dan menjalankan tugas sesuai dengan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi).

##### 4. Prinsip Partisipatif

Prinsip partisipatif adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peran keterlibatan dan partisipasi camat sangatlah penting, karena tanpa adanya perintah bimbingan dan arahan camat para pegawai kesusahan dalam melaksanakan kegiatan yang ada di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang.

##### 5. Prinsip Transparan

Prinsip Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestas dan keterbukaan atas semua

tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Prinsip Transparansi di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang sudah bersifat terbuka terhadap sesama pegawai dan juga masyarakat yang ingin mengurus dokumen atau perizinan di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang.

## **Pembahasan**

Pembahasan dilakukan untuk menganalisa dan mengevaluasi bagaimana-kah penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sukarami Kota Palembang (Studi Pasal 4). Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Pasal 4)**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang (Studi Pasal 4) dinilai beberapa indikator.

Menurut George C. Edward III penilaian implementasi dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan relevan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Komunikasi**

Komunikasi dalam hal implementasi sangat menentukan keberhasilan suatu pencapaian tujuan. Adanya, komunikasi yang berjalan dengan baik diantara pihak-pihak yang terkait. Apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan dikomunikasikan kepada kelompok sasaran, dalam hal ini seluruh warga terlibat sebagai sasaran dan sekaligus sebagai pelaksana dari kebijakan yang diimplementasikan.

Proses penyampaian informasi antara pembuat kebijakan dengan pelaksana harus benar-benar disampaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga kesinkronan anantara peraturan dan implementasinya dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penulis bahwa untuk komunikasi dalam pelaksanaan kegiatan dikantor dan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa penyampaian informasi dan komunikasi sudah dilaksanakan oleh pihak Kecamatan Sukarami Kota Palembang kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

#### **2. Sumber daya**

Sumber daya dalam implementasi ialah suatu peraturan yang berperan penting untuk pencapaian tujuan. Dalam hal ini yang menjadi sumber daya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) serta fasilitas dari pelaksana kebijakan baik itu secara kualitas maupun kuantitas.

Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal dikertas menjadi dokumen saja tidak dapat diwujudkan untuk memberikan pemecahan masalah yang ada di masyarakat dan upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya, dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber daya dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 adalah pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

Kualitas Sumber daya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi sebuah kebijakan. Jika kualitas sumber daya baik, maka hasil implementasi dari sebuah kebijakan pastinya akan baik pula, dan begitu juga sebaliknya. Kualitas sumber daya yang sudah baik di Kecamatan Sukarami Kota Palembang yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik.

#### **3. Disposisi**

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 akan mempermudah pencapaian tujuan.

Disposisi merupakan watak dan sikap yang dimiliki oleh pelaku kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila seseorang memiliki disposisi yang baik, maka dia akan

menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

Disposisi dalam penelitian ini adalah sikap dari para pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang, yang dalam hal ini proses penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ditujukan kepada pegawai kecamatan.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelayanan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sikap pelaksanaan di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang yang dalam pelayanan sudah menggunakan prosedur dan tata cara penanganan dan pelayanannya sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)*.

#### 4. Struktur Birokrasi

Birokrasi adalah sebuah struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai melalui spesialisasi, aturan dan ketentuan yang sangat formal, tugas-tugas yang di kelompokkan kedalam berbagai departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sempit dan pengembalian keputusan yang mengikuti prosedur.

Pelaksanaan ini berfungsi untuk mengetahui apa yang harus dilakukan dengan memiliki sumber daya yang memadai, namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut masih menghalangi proses implementasi karena struktur organisasi yang dimiliki.

Dalam penelitian ini struktur yang dimaksud adalah SOP (*Standard Operational Procedure*), karena pelaksanaan suatu program atau kebijakan membutuhkan suatu prosedur.

Dari hasil penelitian yang didapat di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang dapat diketahui bahwa, prosedur yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang diatur dalam bentuk tata cara yang baku yang dikenal sebagai SOP.

#### Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukarami

Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai

Negeri Sipil berbunyi penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

#### 1. Prinsip Objektivitas

Prinsip objektivitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka serta bebas dari benturan kepentingan atau dibawah pengaruh pihak lain.

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa Prinsip Objektivitas dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang sudah cukup baik, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih belum objektif dalam menjalankan tugasnya karena ini budaya kerja baru yang belum pernah dilaksanakan, pegawai itu berpuluh tahun kerja tapi belum pernah disodori apa yang beliau kerjakan melalui tulisan tangan dia tidak bisa menggambarkan apa yang dia kerjakan tapi dia tahu apa yang harus dia kerjakan, tapi jika harus menuliskan itu, itu kesulitan oleh pegawai, misal pegawai kantor kelurahan ketika ditanya apa pekerjaan bapak dia bisa menjawab dengan lancar tapi apabila diserahkan pada yang bersangkutan kertas kosong dan pulpen untuk menulis apa keseharian bapak dia tidak bisa menulis.

Adapun pengertian dari Prinsip Objektivitas itu sendiri adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil.

#### 2. Prinsip Terukur

Prinsip Terukur adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif agar karyawan bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Prinsip Terukur atau pengukuran kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang sudah berjalan sebagaimana semestinya dan sudah cukup baik. Pengukuran Kinerja Pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan juga berdasarkan prestasi kerja, kejujuran dan juga tanggung jawab.

Pengukuran Kinerja adalah proses mencatat, mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam arah pencapaian misi melalui

hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses pelayanan publik.

Dalam mengukur kinerja, diperlukan indikator kinerja. Indikator kinerja pemerintah daerah memiliki karakteristik yang relatif lebih rumit jika dibandingkan dengan indikator kinerja organisasi privat karena indikator kinerja pada pemerintah daerah indikator kinerja non finansial secara lebih dominan dibandingkan indikator finansial.

### 3. Prinsip Akuntabel

Prinsip Akuntabel adalah seluruh proses penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang. Seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dikatakan Pegawai Negeri Sipil yang akuntabel apabila mampu mengatasi masalah-masalah tersebut. Dalam artian mampu mengambil pilihan yang tepat ketika terjadi konflik kepentingan, tidak terlibat dalam politik praktis, melayani warga secara adil dan konsisten dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Adapun berkaitan dengan hasil wawancara, para pegawai di Kantor Camat tersebut sudah menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi).

### 4. Prinsip Partisipatif

Prinsip Partisipatif adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas penulis menyimpulkan prinsip partisipatif yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang peran keterlibatan pertanggungjawaban Camat Sukarami sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena tanpa adanya perintah dan bimbingan dari pimpinan atau peran dari camat, para pegawai sangat kesusahan dalam menjalankan tugas yang dijalankan.

### 5. Prinsip Transparan

Prinsip Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Prinsip Transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.

Adapun hasil penelitian yang didapat oleh penulis di Kantor Camat Sukarami Prinsip Transparansi yang ada di Kantor Camat sudah bersifat terbuka terhadap para pegawai tidak ada

rahasia atau yang ditutup-tutupi dalam menjalankan tugasnya kepada masyarakat yang ingin mengurus dokumen-dokumen atau surat-surat perizinan.

### Faktor-Faktor Yang Menjadi Penghambat Dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang

Hambatan-hambatan yang ada dari para pegawai di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang didasarkan dari wawancara, dan data-data yang penulis dapatkan di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang bahwa pegawai sudah patuh dan taat kepada Peraturan yang berlaku, sehingga hambatan-hambatan yang terjadi sangat sedikit dalam kinerja para pegawai disana.

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).

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

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

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang sudah berjalan dengan optimal dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Komunikasi, para pegawai sudah mengetahui bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang sudah dilakukan dengan baik dan terkoordinir baik, Kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya pegawai memiliki pendidikan-pendidikan tertentu mulai dari SLTA/SMA sampai dengan perguruan tinggi, untuk ASN sering diikuti sertakan dengan pelatihan-pelatihan atau sering disebut dengan Diklat, baik Diklat struktural maupun Diklat fungsional.
2. Hambatan-hambatan yang ada dari para pegawai di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang didasarkan dari wawancara, dan data-data yang penulis dapatkan di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang bahwa



pegawai sudah patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku, sehingga hambatan-hambatan yang terjadi sangat sedikit dalam kinerja para pegawai disana.

## 2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan saran untuk Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya, pejabat penilai dalam menilai PNS yang dinilainya harus objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Sehingga nilai yang didapat Pegawai Negeri Sipil tersebut sesuai dengan kinerjanya. Bagi pegawai dengan kinerja baik, dapat mengembangkan kompetensi lagi kedepannya dan bagi pegawai dengan kinerja buruk dapat memperbaiki cara kerjanya dengan baik. Dengan ini maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih optimal.
2. Sebaiknya Kantor Camat Sukarami Kota Palembang mengadakan pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer dan aplikasi E-Kinerja agar dapat memudahkan proses penilaian kinerja pegawai tersebut.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Fatin, Nur. 2018, *Pengertian Implementasi dan Unsur Penting* seputar pengertian.com/2018/12/pengertian-implementasi-serta-unsur.html (akses 12 maret 2022).
- Harsono, Hanafiah. 2006. *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Bandung. PT. Mutiara Sumbse Widya.
- Lysya Nur R. 2020. *Implementasi Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai*. Palembang.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (edisi 3) Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Neal Jr, James e, *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta 2004.
- Nugroho, Riant. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta. Gava Media.
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Alfabeta.
- Racky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta.
- Setiawan Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Sedarmayanti, 2007, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik)*”, Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Effendi. 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. Pustaka LP3ES
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta. Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tachan, 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*, Bandung;Pustaka Belajar.
- Tjiptono, Fandy. 2008. *Managemen Jasa*. Yogyakarta: Andy Yogyakarta.
- Torkamani, Hojjat Mohammadi, Ali Sharifian, Mehdi Rostamzadeh. 2012. Performance Evaluation Using the Balanced Score Card (BSC): A Case Study of Azerbaijan Regional Electric Company. *Journal of Basic and Applied Scientific Research Vol. 2 (4) 2012* p3289- 3293
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta. Grasindo.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

### Sumber Perundang-Undangan :

- Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011, *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai*.
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, *tentang pokok-pokok kepegawaian*.