

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30
TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN KOTA PALEMBANG**

**Hamzah
Nim 19.11.384**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang
Email : hamzahsos482@gmail.com

ABSTRACT

Hamzah, 2023, Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning performance assessment of Civil Servants at the Palembang City Agriculture and Food Security Service. Department of Public Administration at the Palembang College of State Administration (STIA). Main Supervisor Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Si and assistant supervisor (II) Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Si

Qualitative research emphasizes quality, not quantity, and the data collected does not come from questionnaires but comes from interviews, direct observation and other related official documents. Qualitative research also prioritizes the process aspect rather than the results obtained. In this regard, the researcher focuses on how to implement Government Regulation Number 30 of 2019 concerning the performance assessment of Civil Servants (Case Study Article 25 Paragraph 1 Work Behavior) at the Palembang City Agriculture and Food Security Service Office.

From the results of the discussion that the author has outlined, it can be concluded that the implementation of government regulation Number 30 of 2019 in the Department of Agriculture and Food Security of Palembang City has gone well, in terms of main duties and responsibilities employees have understood their duties and responsibilities according to their position, this certainly makes it easier for employees to complete their work. in implementing the policies that have been laid down. However, in other aspects there are shortcomings, such as there are still civil servants who leave the office during working hours for personal needs which should be ignored.

Keywords: Implementation and Performance Assessment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan pada hakikatnya bertujuan untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Terutama aparat pemerintah sebagai *development agent* yang mengemban amanat untuk mewujudkan dan mendistribusikan kemakmuran, kesejahteraan masyarakat serta keadilan sosial. Pelaksanaan pembangunan pertanian di Kota Palembang merupakan upaya terarah dan terpadu untuk meningkatkan potensi pertanian khususnya meningkatkan kesejahteraan petani di Kota Palembang, maka penyelenggaraan pembangunan pertanian harus dijalankan sebaik-baiknya dengan prinsip *good governance*.

Pelaksanaan prinsip *good governance* dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur merupakan tujuan pembangunan nasional. Sedangkan keberhasilan pelaksanaan nasional bergantung pada kesempurnaan aparatur negara, dengan demikian aparatur negara adalah modal dasar pembangunan nasional, dalam mengoptimalkan keberhasilan pembangunan tersebut diperlukan adanya peningkatan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang profesional yang memiliki pengetahuan sesuai bidang kemampuan dan keahliannya yang dapat mendukung kegiatan pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur pemerintah yang penting dan merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut sehingga diperlukan pengembangan dan pelatihan sistem kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Dalam melaksanakan tugasnya seorang PNS di tuntut untuk dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan serta dapat memberikan pelayanan yang prima dan profesional kepada seluruh masyarakat tanpa membedakan ras suku agama dan golongan. Untuk mengetahui hal tersebut di perlukan penilaian kinerja seperti yang telah ditetapkan Pemerintah pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya peraturan tersebut artinya penilaian kinerja PNS di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang harus dilakukan secara komprehensif sesuai dengan unsur yang tertuang dalam Pasal 25 Ayat 1 yang terdapat beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

- a. Orientasi pelayanan
- b. Komitmen
- c. Inisiatif kerja
- d. Kerjasama
- e. Kepemimpinan

Sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang memerlukan pegawai yang berkompenten dalam memberikan informasi dan kontribusi pada masyarakat agar semua program seputar Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dapat terealisasi dengan baik. Untuk mengetahui pegawai yang berkompenten tersebut maka perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Observasi awal saya pada bulan Oktober 2022 pada kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang menemukan beberapa indikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Orintasi pelayanan di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan masih terdapat kendala dalam pelayanan sehingga masyarakat sulit mendapat informasi terupdate tentang program penyuluhan pertanian seperti Program pemberian Vaksin gratis pada hewan ternak
2. Masih ada pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari kepentingan instansi, seperti masih ada pegawai instansi yang meninggalkan pekerjaan demi membeli keperluan untuk keperluan pribadi.
3. Masih ada pegawai yang belum mampu bekerjasama tim yang menyebabkan kurangnya kerjasama.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul “Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 25 Ayat 1).”

Rumusan Masalah

Rumusan masalah saya dalam skripsi adalah bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang (Studi kasus Pasal 25 Ayat1) ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang (Studi kasus pasal 25 Ayat1).

Manfaat Penelitian

Setelah penulis melakukan kegiatan penelitian dan pengamatan ada beberapa manfaat yang bisa diambil yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.

2. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi evaluasi dalam melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.

3. Bagi STIA Satya Negara Palembang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan dan acuan untuk mahasiswa dalam melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang serta juga bisa dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan bagi mahasiswa yang membutuhkan.

Tinjauan Pustaka

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Pengertian Implementasi kebijakan menurut Edward dalam Yulianto Kadji (2015:46) merupakan tahapan pembuatan keputusan, seperti halnya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, keluarnya sebuah peraturan eksekutif, dan keluarnya keputusan pengadilan, atau keluarnya standar peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupannya.

Walaupun sebuah kebijakan diambil secara tepat tapi kemungkinan kegagalan masih bisa terjadi jika proses implementasinya tidak tepat. Bahkan sebuah kebijakan yang handal sekalipun jika diimplementasikan secara tidak baik dan tidak optimal, maka kebijakan tersebut gagal untuk mencapai tujuan yang di tetapkan para pembuatnya.

Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 Ayat 1

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan :

1. Perencanaan strategis Instansi Pemerintah.
2. Perjanjian kinerja.
3. Organisasi dan tata kerja.
4. Uraian jabatan.
5. SKP atasan langsung.

SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 ayat 1 terdapat beberapa aspek penilaian perilaku kerja PNS yaitu sebagai berikut.

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam aktivitas memberikan pelayanan terbaik kepada kepada semua orang yang meliputi, Masyarakat, rekan kerja dan unit yang terkait.

2. Komitmen

Komitmen artinya kemampuan untuk meyakini dan menyelaraskan sikap dan tindakan PNS dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri atau golongan

3. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja artinya kemampuan seorang PNS untuk mengambil peran dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus di kerjakan

4. Kerjasama

Kerjasama artinya kemampuan PNS untuk bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja, baik dengan atasan maupun dalam unit kerjanya atau dengan instansi lain, dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan untuk mencapai kepentingan bersama.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan PNS untuk Memotivasi dan mempengaruhi rekan kerjanya baik bawahan maupun bagian dari instansi lain untuk meningkatkan prestasi kerja serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan yang ada.

Pengertian penilaaian kinerja

Definisi penilaian kinerja atau *Performance appraisal* menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:382) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Penilaian kinerja menurut Hartantik (2014:119) adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan.

Penilaian kinerja menurut Widodo (2015:130) merupakan suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kerja yang sudah ditentukan, guna sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan mau pun pemberhentian seseorang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berbicara tentang ASN ada dua istilah yakni PNS dan PPPK dengan makna yang berbeda. PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PNS adalah pegawai tetap, PPPK adalah pegawai kontrak. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut.

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 1. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh)-120 (seratus dua puluh).
 2. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau Negara.
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh)-angka 120 (seratus dua puluh).
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) \leq angka 90 (sembilan puluh).
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) - angka 70 (tujuh puluh).
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka \leq 50 (lima puluh).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Menurut Moleong (2017:6) Penelitian kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-

kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuisioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mementingkan segi proses dari pada hasil yang didapat.

Definisi Konsep

Definisi Konsep adalah unsur peneliti yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan dapat dikemukakan definisi konsep dari masing - masing variable yang meliputi sebagai berikut :

1. Implementasi Merupakan pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk Undang - undang namun dapat pula berbentuk perintah - perintah atau keputusan - keputusan eksekutif yang penting atau keputudan badan peradilan (Wahab, 2008:68).
2. Penilaian Kinerja Merupakan suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun pemberhantian seseorang (Widodo, 2015:130).

Definisi Operasional

Definisi Operational menurut Nurdin dan Hartati (2019:122) adalah mendefinisikan variable secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati

yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Proses mendefinisikan berarti menggambarkan variable dengan sedemikian rupa sehingga variable tersebut memiliki makna atau tidak memiliki makna ganda. Makna ganda akan membuat variable tersebut bias dan mempengaruhi penelitian yang ada.

Definisi Operasional

No.	Konsep	Indikator	Sub Indikator
1.	Implementasi Sumber :Edwar III dalam Setiawan (2019:195)	a. Komunikasi	a. Transmisi b. Kejelasan c. Konsisten
		b. Sumber Daya	a. Sumber Daya Manusia b. Sumber Daya Anggaran c. Sumber Daya Peralatan
		c. Disposisi	a. Sikap b. Komitmen
		d. Struktur Birokrasi	a. Standar Operasional Prosedur b. Koordinasi
2.	Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sumber : PP No. 30 Tahun 2019 Pasal 25 Ayat 1	Aspek Penilaian Perilaku Kerja	a. Orientasi Pelayanan b. Komitmen c. Inisiatif Kerja a. Kerjasama b. Kepemimpinan

Hasil dan Pembahasan

Menurut Edward dalam Yulianto Kadji (2015:46) Implementasi kebijakan merupakan tahapan pembuatan keputusan, seperti halnya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, keluarnya sebuah peraturan eksekutif, dan keluarnya keputusan pengadilan, atau keluarnya standar peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupannya. Seperti halnya yang telah diuraikan di bab-bab sebelumnya menurut Geoge C. Edward III ada empat

variable yang dapat mempengaruhi Implementasi kebijakan yakni komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Organisasi dimana keempat variable tersebut saling berhubungan yang juga menjadi titik fokus dalam penelitian.

Faktor pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan, menurut George C. Edward III(dalam Agustino, 2006:150) yaitu komunikasi. Komunikasi menurutnya lebih lanjut sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik, implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Terdapat tiga yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan komunikasi tersebut yaitu Tranmisi, kejelasan dan konsisten

Faktor kedua yang memepengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Menurut George C. Edward III (dalam Agustino,2006:151)Sumber Daya merupakan hal penting dalam sebuah kebijakan meskipun penyampaiaan informasi sebuah kebijakn sudah jelas dan konsisten namun jika sumber daya tidak terpenuhi, bagaimana sebuah bijakan akan berjalan dengan baik. Begitupulah halnya dalam implementasi kebijakan peraturan pemerintah untuk melaksanakan kebijakan dibutuhkan sumber daya yang dapat mendukung terealisasinya kebijakan tersebut,diantaranya Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Anggara dan Sumber Daya peralatan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan menurut George C. Edward III (dalam Agustino, 2006:152) adalah disposisi. Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai melaksanakan suatu kebijakan public. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias. Hal yang perlu dicermati dalam Implementasi disposisi adalah Karakteristik, sikap yang dimiliki implementor kebijakan seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sikap demokratis. Implementor yang baik harus memiliki disposisi yang baik maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik. Seperti pembahasan pada bab sebelumnya bahwa disposisi memiliki dua sub indikator diantaranya sikap dan komitmen

Faktor keempat yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik menurut George C. Edward III (dalam Agustino, 2008:153) adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber-sumber 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 terlaksana atau terealisasi 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 akan menyebabkan sumber daya menjadi menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan.

Simpulan dan saran

Dari hasil pembahasan yang telah penulis uraikan dapat disimpulkan bahwa implementasi peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 2019 pada Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan Kota Palembang sudah berjalan dengan baik, jumlah pegawai berdasarkan jenjang pendidikan ada 108 pegawai dimana 26 pegawai sudah mengikuti pelatihan penjenjangan kepemimpinan (Adum/Pim IV 21 orang, Spama/Pim III 4 Orang dan Spamen/PiM II 1 orang), Secara Tupoksi pegawai sudah memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai jabatannya, hal ini tentu mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan.

Namun di aspek lain terdapat kekurangan seperti masih ada Pegawai Negeri Sipil yang keluar meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi yang seharusnya bisa dikesampingkan. Hal seperti ini jika terjadi berulang ditakutkan dapat menurunkan kinerja pegawai seperti menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang mana ini akan imbas pada pelayanan kepada masyarakat karena pelayan publik merupakan kunci keberhasilan sektor pertanian dan ketahanan pangan.

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian dan pembahasan penulis memberikan saran penelitian tentang “Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang adalah agar memberikan koordinasi lebih rinci kepada pegawai mengenai aspek penilaian kinerja khususnya di aspek perilaku kinerja pegawai supaya tidak ada lagi pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan

kinerja pegawai. Memberikan sanksi berupa teguran atau hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar standar operasional prosedur (SOP) agar ada efek jera bagi oknum pegawai negeri sipil yang melanggar SOP, dengan demikian mungkin dapat memacu semangat pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja, jadi tidak terfokus pada penghargaan namun komitmen dan kompeten dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2017. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Edward III, George C (edited), 1984. *Public Policy Implementing*, Jai Press Inc, London-England.
- Hasbuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Askara
- Puji, Indah Hartatik, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal 182
- Mathis. Robert L & John Harold Jakson (2007). *Human Resources Management*. Edisi 10 . Jakarta : Salemba Empat
- Moleong, L, J, (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati, 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Wahab, Solichin Abdul, 2004, *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta:Bumi Aksara
- Widodo. 2010. *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Bayumedia Publisihin

Sumber Lain

Peraturan Perundangan-undangan

Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil