



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG  
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI  
SUMATERA SELATAN (STUDI KASUS PASAL 4)**

**OLEH :**

**AL ZUBAIDAH : 19.11.389  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

**ABSTRACT**

*Al Zubaidah, 2023, "Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Job Evaluation of Civil Servants in the Social Service Environment of South Sumatra Province (Case Study Article 4)". Department of Public Administration at the College of Administrative Sciences (STIA). Supervisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Supervisor (II) H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si*

*Government policy regarding the assessment of the work performance of Civil Servants is regulated in the 2011 Government Regulation where the regulation states that work performance is the work results achieved by each Civil Servant in an organizational unit in accordance with the employee's work targets and employee work behavior. The Government of the Republic of Indonesia issued new regulations in assessing employee performance, namely Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Evaluation of Civil Servant Work Performance, in article 4 of Government Regulation Number 30 of 2019 which is carried out based on the principles of objective, measurable, accountable, participatory and transparent.*

*The aim of this research is to analyze the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Job Evaluation of Civil Servants in the South Sumatra Province Social Service (Case Study Article 4). The research method used in this research is a qualitative method. Data collection was carried out by means of observation, interviews, documentation. Data analysis was carried out by reducing data, presenting data, drawing conclusions.*

*The results of this research show that the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Job Evaluation of Civil Servants in the Social Service Environment of South Sumatra Province (Case Study Article 4). It has been going well, in assessing employee performance it is considered relevant and has fulfilled the principles regulated by Government Regulation Number 30 of 2019, especially in article 4, that the work performance assessment process contains objective, measurable, accountable, participative and transparent principles. Because in the process, the assessing officer has assessed based on the actual situation without being influenced by any factors. So that from the results of the performance assessment you can clearly identify the employee's strengths and weaknesses as a basis for employee career development so that the results of the assessment have an impact on improving the quality of employees and work organization.*

**Keywords: Implementation, Employee Work Assessment**

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dan tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan, dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Sistem penilaian kinerja yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan-

kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai. Pelayanan publik merupakan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan publik sebagai indikator penting penilaian kinerja pemerintahan.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan merupakan unsur pelaksana Pemerintahan dibidang sosial yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial Provinsi Selatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas umum Pemerintahan dan pembangunan dibidang kesejahteraan sosial dan kepentingan umum lainnya yang berkaitan dengan kemasayakatan. Kewenangannya adalah dalam penyelenggara urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kesejahteraan Sosial. Dan untuk

mendekatkan pelayanan kepada masyarakat maka seseorang harus dididik dan dilatih secara profesional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang ruang lingkup kegiatannya di bidang kesejahteraan sosial.

Permasalahan yang selama ini terjadi adalah penilai seringkali tidak memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang memadai untuk melakukan penilaian serta tidak memiliki komitmen untuk melakukan penilaian yang terukur, objektif, transparan dan berkesinambungan. Nilai-nilai yang didokumentasikan dalam penilaian prestasi kerja adalah angka-angka yang disepakati antara pejabat penilai dan pegawai yang dinilai.

Kondisi yang paling fatal atas penilaian kinerja dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) adalah penilaian sering dilakukan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil ketika diperlakukan untuk kepentingan syarat-syarat usul kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, mutasi kerja, pendidikan, dan pelatihan kerja.

Faktor kedekatan ataupun faktor ketidaksenangan antara pejabat penilai dan pegawai yang dinilai juga seringkali menjadi dasar penilaian. Nilai yang diberikan bisa saja terlampaui tinggi karena faktor kedekatan dan hubungan yang sangat baik, ataupun sebaliknya nilai sangat rendah ketika ada masalah hubungan personal antara keduanya. Dari kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem penilaian dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) tersebut maka Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan peraturan baru dalam penilaian kinerja pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Sementara untuk penilaian perilaku kerja terlihat masih bersifat subjektif seperti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Dalam Penilaian Prestasi Kerja kedua unsur dipresentasikan dengan 60% Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 40% untuk Perilaku Kerja.

Dalam unsur penilaian perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang masih bersifat kualitatif dan subjektif. Sasaran kerja pegawai merupakan kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai oleh seorang pegawai PNS dalam kurun waktu tertentu penilaian bersifat nyata dan dapat diukur, yang disusun dan disepakati bersama

bersama antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai. Para pegawai akan termotivasi bekerja dengan sebaik-baiknya, karena diberi penghargaan berupa *remunerasi* (tambahan penghasilan). Bagi organisasi juga bermanfaat dalam rangka (pengembangan SDM), diantaranya dapat menempatkan orang pada posisi yang tepat.

Adapun Penilaian Kinerja PNS mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Pada Pasal 4 berdasarkan prinsip 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

Salah satu yang sudah melaksanakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Dengan penggunaan sistem penilaian kinerja ini disetiap Kantor Dinas Sosial maka pengharapannya pegawai bisa bekerja lebih baik terukur, jelas, dan cepat. Target yang akan dicapai oleh Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan adalah memberikan pelayanan yang baik dan prima dengan cara mempermudah setiap urusan.

Berdasarkan pemaparan di atas ada 5 prinsip yang ada, penilaian kinerja yang telah diterapkan dengan baik. Akan tetapi ada salah satu prinsip yang belum dipertegas dengan baik, penulis menemukan indikasi permasalahan yang ada pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja pegawai yang bisa dikatakan masih belum baik dikarenakan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin ataupun ketidakjujuran pegawai seperti absen pegawai yang menggunakan finger print yang absennya hanya absen saat hadir dan saat pulang sehingga masih banyak pegawai yang keluar saat jam kerja. Mengenai hal permasalahan yang dibahas diatas membuat pelayanan Kantor Dinas Sosial 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 Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4).”**



Untuk mengetahui seberapa jauh implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Nomor 30 Tahun 2019 khususnya permasalahan mengenai cara kerja pegawai dalam melayani masyarakat sesuai prinsip yang ada di Pasal 4.

**2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu : Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4) ?

**3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian adalah: Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi 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.

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.

Dalam pelaksanaan implementasi terdapat beberapa unsur penting agar proses implementasi berjalan lancar Fatin, (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.
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.

**Model-Model Implementasi**

**1. Model Implementasi menurut George C. Edward III**

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

1. Komunikasi yaitu menunjuk bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group).
2. Sumber daya yaitu menunjukkan setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial.
3. Disposisi yaitu menunjuk pada watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis..
4. Struktur birokrasi menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implemetasi kebijakan aspek ini mencakup dua hal yang penting, yaitu mekanisme dan struktur organisasi pelaksana sendiri yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan.

**2. Model Implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier**

Model Implementasi menurut Mazmanian dan Sabarier 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 statue 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.

Isi kebijakan yang dimaksud meliputi:

1. Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan (*Interest affected*).
2. Jenis manfaat yang dihasilkan (*Type of benefit*).
3. Derajat perubahan yang diinginkan (*Extent of change envisioned*).
4. Kedudukan pembuat kebijakan (*Site of decision making*).
5. Para pelaksana program (*Program implementors*).
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 actorsinvolved*).
3. Karakteristik lembaga dan penguasa (*Institution and regime characteristic*).

4. Kepatuhan daya tanggap dan pelaksana (*Compliance and responsive*).

### Definisi Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Sementara penilaian unsur perilaku kerja adalah penilaian adalah penilaian terhadap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Aspek perilaku yang dinilai mencakup : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud dengan Penilaian Kinerja adalah suatu proses rangkaian dalam sistem manajemen kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan pelaksanaan pengukuran Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja.

### 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 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. Keahlian ini



bisa dalam bentuk kerjasamam, komunikasi, inisiatif dan lain-lain.

3. Perilaku adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin.
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.

Menurut Veithzal Rivai, (2019:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

### 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.

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.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan Penilaian kerja merupakan suatu proses rangkaian dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS, yang diawali dari penyusunan perencanaan kinerja.

Prinsip penilaian kinerja PNS dilakukan dengan prinsip yang mana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4 bahwa Penilaian Kinerja memiliki 5 (lima) indikator berdasarkan prinsip yaitu :

1. **Objektif,**
2. **Terukur,**
3. **Akuntabel,**
4. **Partisipatif,**
5. **Transparan**

Dalam penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara penggabungan unsur penilaian unsur sasaran kinerja pegawai (SKP) sebesar 60% dengan perilaku kerja sebesar 40%. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 8 ayat 2 terdiri dari:

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

Unsur penilaian perilaku kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 meliputi 5 unsur yaitu:

1. Orientasi Pelayanan yaitu sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, antara lain meliputi: masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait atau instansi lain.
2. Komitmen yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan

mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.

3. Inisiatif kerja yaitu kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja.
4. Kerja Sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam penyelesaian suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan.
5. Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

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.

Menurut Harbani (2010:186) beliau menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat dijadikan:

- a. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
- b. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
- c. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
- d. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
- e. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
- f. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- g. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- h. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

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 seorang Pegawai Negeri Sipil berpedoman kepada hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun jumlah untuk setiap pekerjaan dan jabatan. Kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan dan seorang atasan memberikan penilaian agar para pegawai bisa termotivasi.

Unsur-unsur yang dinilai dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.
3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan agar tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Oleh karena itu, penting melakukan revisi terhadap sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat

dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penilaian kinerja itu sendiri yakni: “Penilaian bagaimana pelaksanaan yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mengetahui baik buruknya seseorang dalam melakukan pekerjaan”. Sedangkan faktor yang bisa dipakai untuk dinilai adalah kualitas, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan dan inisiatif. Hal ini membuktikan bahwa penilaian kinerja akan ditentukan oleh beberapa faktor.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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 realiti (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

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

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung

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

### Perbedaan Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Negeri Sipil

ASN adalah singkatan dari Aparatur Sipil Negara yaitu pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah di tingkat pusat maupun daerah. Secara umum ASN dipilih dan diangkat untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan dan yang memenuhi sejumlah persyaratan untuk diangkat sebagai ASN.

Definisi tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa, Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Jadi istilah Aparatur Sipil Negara atau ASN mencakup semua pegawai pemerintah baik yang berstatus PNS ataupun PPPK. Sehingga bisa dikatakan bahwa seorang ASN belum tentu PNS, sebab bisa saja dia adalah PPPK. Sedangkan semua PNS sudah pasti ASN.

Pegawai Negeri Sipil sendiri adalah pegawai yang diangkat oleh pemerintah dengan status sebagai pegawai tetap dalam menjalankan tugasnya. PNS akan mendapatkan gaji, tunjangan, jaminan pensiun hari tua. Sedangkan PPPK adalah singkatan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, artinya PPPK adalah mereka yang diangkat sebagai pegawai dengan status kontrak. Seperti PNS mereka akan mendapatkan gaji, tunjangan dan fasilitas namun hal itu hanya selama masa kontrak kerja. Dengan kata lain PPPK tidak akan mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

### Kerangka Berpikir

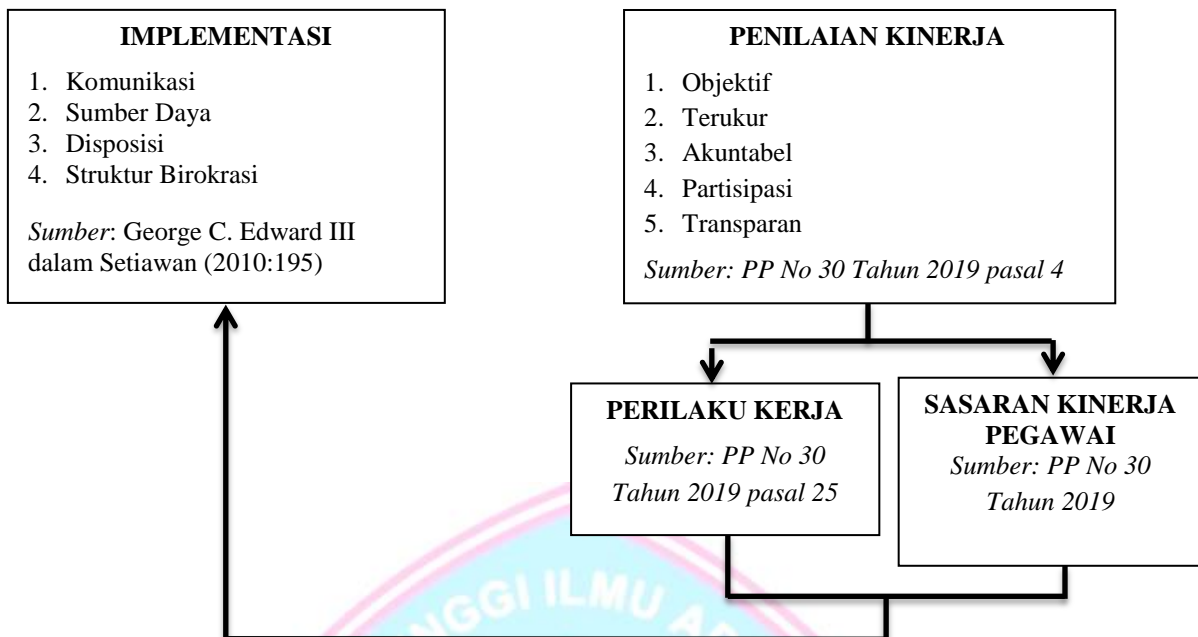
Alasan menggunakan Teori George Edward III karena Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berhubungan penting di dalam model kebijakan menurut George Edward III yang isinya komunikasi bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi yang efektif, harus didukung oleh sumber daya



yang memadai baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial, disposisi yang diartikan

sebagai sikap para pelaksana untuk mengimplementasikan kebijakan.

**Bagan Kerangka Berpikir**



**C. PROSEDUR PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara untuk mendapatkan suatu informasi yang dapat menjadi bahan penelitian yang diambil. Sugiyono dala Nur Wahyudin (2016:6) mengemukakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dpapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu. Sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Untuk mengumpulkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini maka penulis mengambil metode penelitian kualitatif. 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 Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan khususnya mengenai

Pasal 4 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang telah dilakukan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

**Definisi Konsep**

Singarimbun dalam Sugiyanto (2006:22) mengemukakan bahwa konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu kejadian, keadaan, kelompok maupun individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Suatu kejadian kondisi, baik kelompok maupun individu bisa diungkapkan serta dijelaskan oleh seorang kepada orang lain melalui istilah yang dinamakan konsep. Melalui konsep seseorang akan memahami sebenarnya hal apakah yang disampaikan oleh penyampai pesan. Sedangkan, penerima pesan juga akan menangkap isi pesan tersebut. Isi dari pesan inilah yang dinamakan konsep. Berdasarkan pengertian diatas maka dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan beberapa definisi konsepnya yaitu :

1. Implementasi Kebijakan yaitu suatu proses dalam melaksanakan suatu kebijakan tertentu kemudian mengembangkannya dengan tujuan untuk menyempurnakan suatu program.
2. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu



**Definisi Operasional**

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

**Tabel Definisi Operasional**

No.	Konsep	Indikator
1	Implementasi Kebijakan (Edward III (dalam Mulyadi 2015:68-69)	1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi (sikap) 4. Struktur Birokrasi
2	Penilaian Kinerja PNS (PP No.30 Tahun 2019 Pasal 4)	1. Objektif 2. Terukur 3. Akuntabel 4. Partisipatif 5. Transparan

**Informan Penelitian**

Informan dalam penelitian kualitatif yaitu informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian. Informan yang dipilih harus memberikan informasi kepala tentang sesuatu yang ditanyakan agar informasi yang

didapatkan bermanfaat untuk penelitian yang dilakukan. Terdapat kriteria-kriteria untuk menentukan informan penelitian yang dikatan oleh para ahli, informan harus memiliki beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan yaitu :

1. Informan yang intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian ini biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi diluar kepala tentang sesuatu yang ditanyakan.
2. Informan masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
3. Informan mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.
4. Informan yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka relatif masih lugu dalam memberikan informasi.

Berdasarkan kriteria informan yang dikatakan Spradley diatas, peneliti menentukan infroman yang memenuhi kriteria tersebut. Berikut adalah informan yang membantu peneliti dalam penelitian ini sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini.

**Tabel Informan Penelitian**

No.	Informan	Jumlah
1.	Sekretaris Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	1 Orang
2.	Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1 Orang
3.	Staff Bagian Umum	3 Orang
<b>Total</b>		<b>5 Orang</b>

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Komponen yang satu ini tentu saja akan sangat berpengaruh pada sebuah proses analisis data serta penarikan kesimpulan dari suatu penelitian. Hal terpenting yang harus dilakukan pada saat melakukan penelitian ialah dengan mnyejikan data real atau sebenarnya dan bisa dipertanggung-jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data primer dan sekunder tersebut menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi merupakan salah satu langkah dalam pengambilan data yang sering dipergunakan. Observasi ini berkiatan erat dengan tata cara penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung dalam kehidupan masyarakat, tanpa

menggunakan perantara.

2. Wawancara (*Interview*)

Seorang peneliti bisa mendapatkan data penelitian dengan menggunakan wawancara. Pengertian wawancara sendiri ialaha metode penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung pada masyarakat dengan menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan antara tema penelitian dan hasil yang diharapkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan sejumlah besar data dengan menyiapkan mengambil gambar (foto). Bukti dalam dokumentasi ini kemudian bisa menjadi salah satu sumber penelitian yang mampu meningkatkan kepercayaan mengenai hal-hal apa yang pernah terjadi di tempat yang diteliti.

4. Studi Pustaka

Peneliti juga mencari informasi tentang contoh

penulisan penelitian terdahulu dari perpustakaan kampus STIA Satya Negara Palembang sebagai pedoman dalam penulisan penelitian ini.

**Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian dalam melakukan teknik analisis data kualitatif penelitian yang didapatkan dari berbagai sumber dan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Adapun tahapan-tahapan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti pendapat Sugiyono dalam Moleong (2016:33) yaitu :

a. Reduksi Data

Yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan anatara teori dan sejeninnya. Sering pula digunakan untuk menyajikan data dengan teks yang bersifat naratif.

c. Penarikan Kesimpulan

Penafsiran hasil analisis kemudian bila data sudah selesai dianalisis, kegiatan analisis yang harus dilakukan yaitu menafsirkan hasil analisa data tersebut. Tujuan penafsiran analisis ini adalah untuk menarik kesimpulan dari penelitian kualitatif yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan cara dengan hasil analisa yang sudah diperoleh. Selanjutnya dibahas sehingga mendapatkan suatu penjelasan yang akurat berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Pengambilan data penelitian dilaksanakan penulis di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Data diambil melalui wawancara dengan Sekretaris Dinas Sosial, Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, Sub Bagian Umum dan

Kepegawaian, serta observasi lapangan dan dokumentasi. Data yang diambil berkenaan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial Povinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4)

Hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dilakukan dengan mengamati, mencatat dan menulis data-data yang didapat dari Sekretaris Dinas Sosial, Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

**Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4)**

**A. Implementasi**

Untuk menilai implementasi tata cara pelayanan publik di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan, penulis menggunakan pendapat George Edward III sebagai dasar penilaian. Menurut George Edward III penilaian implementasi dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan relevan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Komunikasi**

Komunikasi memiliki peran sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan yang ada di setiap lembaga pemerintahan. Komunikasi akan berjalan dengan efektif apabila antara pemberi pelayanan dengan pihak penerima pelayanan maka tujuan dari pelayanan yang maksimal tidak akan tercapai. Sebab, komunikasi adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan pelayanan itu sendiri. Komunikasi juga merupakan salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan PATEN.

**Foto Dengan Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian**



Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa penyampaian informasi di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan, telah terlaksana dengan cukup baik dimana informasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 didapatkan langsung dari BKD kemudian ke Sekretaris Dinas lalu ke Kasubag



kemudian disampaikan ke seluruh pelaksana umum kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dengan membuat nota yang melampirkan isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 komunikasi penyampaian informasi tersebut dilakukan agar semua pegawai dapat mengetahui adanya informasi dan dapat diikutsertakan oleh seluruh kepegawaian umum.

**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) dari pelaksana kebijakan, serta fasilitas baik itu secara kualitas maupun kuantitas salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4) dapat disimpulkan ketersediaan Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam mewujudkan penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dilakukan untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil tanpa terkecuali dengan jumlah 151 pegawai yang terdiri dari berbagai eselon dan pendidikan dan telah berjalan efektif.

**3. Disposisi**

Disposisi adalah sikap atau watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Kuncinya adalah sikap pekerja terhadap

penerimaan dan dukungan atas kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan memberikan respon positif kesediaan menerima dan melaksanakan suatu kebijakan tanpa adanya paksaan serta bertanggung jawab menjalankan tugasnya dan selalu mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

**4. Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi merupakan struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operational Procedure* (SOP) adapun indikator struktur birokrasi ini adalah untuk mengetahui dan memahami bagaimana struktur birokrasi dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Pasal 4). Di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Peneliti melakukan wawancara dengan informan untuk menggali informasi tentang hal tersebut.

Standar Operasional Prosedur adalah suatu alur/cara kerja yang sudah ter-standarisasi, standar operasional ini memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk (bersifat mengikat dan direktif). Hal ini mencakup hal-hal dari operasi yang memiliki suatu prosedur (langkah-langkah) tertulis yang pasti. SOP disusun sesuai dengan kebutuhan, Visi dan Misi masing-masing perusahaan atau organisasi dengan tujuan yang berbeda-beda.

Adapun Standar Operasional Prosedur penilaian prestasi kerja di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel Standar Operasional Prosedure Penilaian Prestasi Kerja**

Dasa Dasar Hukum	Kualifikasi pelaksana
1. Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS 2. Perka BLN No.1 Tahun 2013 tentang petunjuk pelaksanaan PP No.46 Tahun 2011 3. Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja PNS	Teliti, objektif dan paham terhadap bidang yang dikerjakan
Keterkaitan 1. Ada kaitan antara SKP dengan Penilaian Kinerja PNS 2. Ada kaitan antara objektivitas	Peralatan perlengkapan 1. ATK 2. Komputer 3. Printer 4. Cap Dinas

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugas sesuai dan sudah bersandar

pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, sudah dipastikan adanya

pejabat dan tim penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diberikan kewenangan untuk menilai Pegawai di Instansi tersebut. Pejabat penilai kinerja adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan untuk di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan adalah Sekretaris dan Kepala Bidang.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa yang diberi wewenang untuk melaksanakan penilaian kinerja di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yaitu Sekretaris dan Kepala Bidang. Dan terkhusus penilaian perilaku kerja sudah menerapkan sesama rekan kerja setingkat atau bawahan langsung dengan bobot 40% dan untuk pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil memberikan penilaian terhadap unsur perilaku kerja dengan bobot 60%.

#### **Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4).**

#### **B. Penilaian Kinerja Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Pasal 4)**

Hasil penelitian yang mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi dimaksudkan bahwa dalam memaksimalkan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dengan Penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang tertera pada Pasal 4 agar kebijakan tersebut dapat diimplementasikan secara maksimal. Berikut prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan yaitu :

#### **1. Objektif**

Prinsip objektif adalah penilaian pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera

Selatan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Kasus Pasal 4) yang dilakukan sudah bersifat objektif bersifat nyata sesuai penilaian dari pejabat penilai.

#### **2. Terukur**

Terukur yaitu penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Sebagaimana prinsip penilaian prestasi kerja yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 secara terukur bahwa penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui perhitungan untuk mendapatkan penilaian yang dirasa memenuhi sasaran yang diperlukan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sehingga tingkat pekerjaan yang di berikan kepada pegawai diharapkan mampu dilaksanakan oleh pegawai tersebut karena telah terukur sesuai dengan parameter pekerjaan yang diberikan

Berdasarkan keterangan informan penulis menyimpulkan dalam proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah dilakukan dengan prinsip terukur proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif baik dari segi hasil pekerjaan yang diselesaikan dan mutu dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan formulir penilaian prestasi kerja.

#### **3. Akuntabel**

Akuntabel yaitu seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang, prinsip akuntabel dalam penilaian prestasi kerja dimana atasan telah diberikan tugas dalam menilai pegawai lain dalam melaksanakan proses penilaian sudah terpercay dan bertanggung jawab dalam memberikan penilaian prestasi kerja tersebut dan kerahasiannya dalam proses penilaian bisa di pertanggungjawabkan sehingga tidak ada permainan data dalam memberikan penilaian tersebut.

Berdasarkan keterangan informan prinsip akuntabel dalam penilaian prestasi kerja di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan telah bersifat akuntabel, dimana atasan telah diberikan tugas dalam menilai pegawai lain dalam melaksanakan proses penilaian sudah terpercay dan bertanggung jawab dalam memberikan penilaian prestasi kerja tersebut dan kerahasiannya dalam proses penilaian bisa di pertanggung jawabkan sehingga tidak ada permainan data dalam memberikan penilaian tersebut.

#### 4. Partisipatif

Partisipatif adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai. Yang dimana seharusnya pegawai ikut serta dalam proses penilaian prestasi kerja akan tetapi para pegawai di dinas ini tidak ikut serta dalam proses penilaian tersebut dikarenakan penilaiannya dilakukan secara rahasia tanpa sepengetahuan pegawai yang dinilai tetapi hasilnya akan disampaikan kepada pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dan menjadi pegawai yang teladan.

Berdasarkan keterangan informan diatas dapat disimpulkan prinsip partisipatif di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah diterapkan dan terlaksana dengan baik dan pegawai menerima hasil format penilaian yang diberikan oleh pejabat penilai setelah ada petunjuk dan arahan serta kesepakatan dalam penyelesaian pekerjaan yang dijadikan sebagai ukuran dalam penilaian pegawai.

#### 5. Transparan

Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Dari prinsip penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan secara transparan dimana hasil dari penilaian prestasi kerja akan langsung diberitahukan kepada pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui apa saja kekurangan terhadap dirinya dalam bekerja sehingga apabila ada penilaian yang kurang baik atau pun ada kesalahan, pegawai tersebut dapat mengintrospeksi diri dan melakukan yang terbaik terutama pekerjaan yang sudah tugaskan kepadanya.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan Prinsip penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah secara transparan dimana hasil dari penilaian prestasi kerja akan langsung diberitahukan kepada pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui apa saja kekurangan terhadap dirinya dalam bekerja sehingga apabila ada penilaian yang kurang baik atau pun ada kesalahan, pegawai tersebut dapat mengintrospeksi diri dan melakukan yang terbaik terutama pekerjaan yang sudah ditugaskan kepadanya.

#### Pembahasan

Pembahasan Pada pembahasan ini dari hasil penyajian data yang ada akan dianalisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data

tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian, baik dengan melakukan studi pustaka, melakukan wawancara kepada informan dan juga melakukan pengamatan-pengamatan atau observasi terhadap fenomena yang ada terkait dengan masalah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 4). Maka berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian :

#### **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Pasal 4) dinilai beberapa variabel.

Menurut 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.

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 (PNS) di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa penyampaian informasi dan komunikasi sudah dilaksanakan oleh pihak Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan kepada seluruh pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini telah disampaikan oleh Sekretaris Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan bahwa pola komunikasi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan baik antara petugas personal pelayanan dengan masyarakat sebagai penerima pelayanan.

## 2. Sumber Daya

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan keberhasilan suatu kebijakan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Sumber Daya Manusia yang ada di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Kasus Pasal 4) dapat disimpulkan ketersediaan Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam mewujudkan penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dilakukan untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil tanpa terkecuali dengan jumlah 151 pegawai yang terdiri dari berbagai eselon dan pendidikan dan telah berjalan secara efektif.

## 3. Disposisi

Sikap dari pelaksana kebijakan merupakan faktor ketiga yang mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dan hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai disposisi dalam menjalankan kewajiban pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan memberikan respon positif kesediaan menerima dan melaksanakan suatu kebijakan tanpa adanya paksaan. Kemudian bertanggung jawab menjalankan tugasnya dan selalu mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

## 4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi Struktur birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan. Birokrasi baik secara sadar ataupun tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif, dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern. Mereka tidak hanya berada dalam struktur pemerintah, tetapi juga berada dalam organisasi-

organisasi swasta yang lain bahkan di institusi-institusi pendidikan dan kadangkala suatu sistem birokrasi sengaja diciptakan untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa yang diberi wewenang untuk melaksanakan penilaian kinerja di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yaitu Sekretaris dan Kepala Bidang, dan terkhusus penilaian perilaku kerja sudah menerapkan penilaian sesama rekan kerja setingkat atau bawahan langsung dengan bobot 40% dan untuk pejabat penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil memberikan penilaian dengan bobot 60%.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 4)**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berbunyi penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

#### **1. Objektif**

Objektif yaitu penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai. Dalam pelaksanaan penilaian tersebut dimulai dari perencanaan sasaran kerja yang dibuat oleh pegawai negeri yang dinilai kemudian diajukan kepada pejabat penilai untuk disesuaikan dengan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki pegawai yang dinilai.

Berdasarkan penjelasan dari informan dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Kasus Pasal 4) yang dilakukan sudah bersifat objektif bersifat nyata sesuai penilaian dari pejabat penilai tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian

subjektif dari pejabat penilai serta berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai negeri yang dinilai dan tanpa intervensi dari pihak manapun.

## 2. Terukur

Terukur yaitu penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Sebagaimana prinsip penilaian prestasi kerja yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 secara terukur bahwa penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui perhitungan untuk mendapatkan penilaian yang dirasa memenuhi sasaran yang di perlukan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sehingga tingkat pekerjaan yang di berikan kepada pegawai diharapkan mampu dilaksanakan oleh pegawai tersebut karena telah terukur sesuai dengan parameter pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan keterangan informan penulis menyimpulkan dalam proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah dilakukan dengan prinsip terukur dimana dalam proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif baik dari segi hasil pekerjaan yang diselesaikan dan mutu dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan formulir penilaian prestasi kerja.

## 3. Akuntabel

Akuntabel yaitu seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dengan prinsip akuntabel adalah hasil penilaian prestasi kerja PNS yang dilakukan oleh pejabat harus dapat dipertanggungjawabkan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan keterangan informan prinsip akuntabel dalam penilaian prestasi kerja di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan telah bersifat akuntabel, dimana atasan telah diberikan tugas dalam menilai pegawai lain dalam melaksanakan proses penilaian sudah terpercaya dan bertanggung jawab dalam memberikan penilaian prestasi kerja tersebut dandkerahasiannya dalam proses penilaian bisa di pertanggung jawabkan sehingga tidak ada permainan data dalam memberikan penilaian tersebut.

## 4. Partisipatif

Partisipatif adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai. Yang dimana seharusnya pegawai ikut serta dalam proses penilaian prestasi kerja akan tetapi para pegawai di dinas ini tidak ikut serta dalam proses penilaian tersebut dikarenakan penilaiannya dilakukan secara rahasia tanpa sepengetahuan pegawai yang dinilai tetapi hasilnya akan disampaikan kepada pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dan menjadi pegawai yang teladan.

Berdasarkan keterangan informan diatas dapat disimpulkan prinsip partisipatif di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah diterapkan dan terlaksana dengan baik dan pegawai menerima hasil format penilaian yang diberikan oleh pejabat penilai setelah ada petunjuk dan arahan serta kesepakatan dalam penyelesaian pekerjaan yang dijadikan sebagai ukuran dalam penilaian pegawai.

## 5. Transparan

Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Dari prinsip penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan secara transparan dimana hasil dari penilaian langsung di beritahukan kepada pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui apa saja kekurangan terhadap dirinya dalam bekerja sehingga apabila ada penilaian yang kurang baik atau pun ada kesalahan, pegawai tersebut dapat mengintropeksi diri dan melakukan yang terbaik terutama pekerjaan yang sudah ditugaskan kepadanya.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan Prinsip penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan Di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah secara transparan dimana hasil dari penilaian prestasi kerja akan langsung diberitahukan kepada pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui apa saja kekurangan terhadap dirinya dalam bekerja sehingga apabila ada penilaian yang kurang baik atau pun ada kesalahan, pegawai tersebut dapat mengintropeksi diri dan melakukan yang terbaik terutama pekerjaan yang sudah ditugaskan kepadanya.

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Implemen-

tasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 4). Sudah berjalan dengan baik, telah memenuhi prinsip-prinsip yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 didalam Pasal 4 yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Dalam prosesnya, Pejabat penilai telah menilai berdasarkan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh faktor apapun. Sehingga dapat diketahui dengan jelas kelebihan dan kekurangan pegawai sebagai dasar pengembangan karir pegawai agar hasil penilaian tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas pegawai dan organisasi kerja.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, adapun saran yang dapat disampaikan dalam proses penilaian harus dilakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang serta tanpa ada penilaian pribadi yang negatif dari pejabat penilai dan tanpa ada intervensi dari pihak manapun. Atasan pejabat penilai secara fungsional bukan sekedar memberikan legalitas hasil penilaian dari pejabat penilai melainkan berfungsi sebagai motivator dan evaluator sebagai upaya menciptakan interaksi yang harmonis antara pejabat penilai dengan pegawai negeri yang dinilai.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Fatin, Nur. 2018, *Pengertian Implementasi dan Unsur Penting* seputar pengertian.com/2018/12/pengertian-Implementasi-serta-unsur.html .Diakses 20 Desember 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.
- Nugroho, Riant. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta. Gava Media.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2007, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik)*”, Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang. 2022. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*.
- 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.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta. Grasindo.
- Fatin, Nur. 2018, *Pengertian Implementasi dan Unsur Penting* seputar pengertian.com/2018/12/pengertian-Implementasi-serta-unsur.html .Diakses 20 Desember 2022.
- Irbiana, Yulia Erha. 2016. “*Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya*”. Diakses 13 Januari 2023.
- Jannah, Miftahul, 2017. “*Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fungsional Umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*” Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar. Diakses 27 Desember 2022.

## 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*.

## Sumber Internet

- <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6291079/asn-adalah-apa-i-penjelasan-lengkap-serta-bedanya-dengan-pns/amp>  
Diakses 21 februari 2023.