



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

DISUSUN OLEH

NAMA : MUHAMMAD HENDRA HERMAWAN

NIM : 20.11.038

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

The abstract in the image is about a 2024 study conducted by Muhammad Hendra Hermawan on the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 regarding the performance evaluation of civil servants in the Seberang Ulu II District, Palembang City. This research, conducted as a case study (focused on Article 4) in the State Administration Department at the Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang, was supervised by Tarmizi Endrianto and Sunarto.

The study's background highlights the essential role of civil servants in government administration and national development. According to Law Number 5 of 2014, civil servants are Indonesian citizens who meet certain criteria, are appointed as state apparatus, and occupy permanent positions to support government functions.

The findings indicate that the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning the performance assessment of civil servants in Seberang Ulu II District, Palembang, has been relatively successful but falls short of being fully effective, as it still ranks in the "not successful" category. However, it concludes that the regulation's implementation has been adequate.

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

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

“Implementasi kebijakan adalah suatu tahapan pengambilan keputusan, seperti dikeluarkannya ketentuan perundang-undangan,

peraturan administratif, keputusan pengadilan, atau standar peraturan serta dampak suatu kebijakan terhadap masyarakat yang berdampak pada banyak orang bisa gagal jika proses implementasinya tidak dilaksanakan dengan baik dan



maksimal. Saya tidak bisa mencapai tujuan yang saya tetapkan.”

Menurut Yulianto Kadji (2015:53), pada prinsipnya kebijakan dibuat dengan tujuan untuk mencapai keadaan yang diinginkan, dan proses pelaksanaannya disesuaikan dengan kapasitas sumber daya yang ada. Jadi, setelah kebijakan dibuat maka tugas selanjutnya adalah mengatur pelaksanaan atau melaksanakan kebijakan tersebut.

Sebagai aparatur sipil negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan nasional untuk mewujudkan tujuan nasional. Tujuan nasional bangsa Indonesia tertuang dalam pembukaan UUD 1945. Yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan nasional, dan turut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan dan keadilan. Perdamaian dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Keberhasilan

Menyelenggaraan pemerintahan tergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara, atau Aparatur Sipil Negara. Menurut UU No 5 Tahun 2014 Undang-Undang Lembaga Sipil Negara (UU ASN) bertujuan untuk mewujudkan lembaga sipil negara yang profesional, kompeten, dan berdaya saing sebagai bagian dari reformasi birokrasi. PNS sebagai tenaga profesional wajib mengatur dan mengembangkan diri, bertanggung jawab atas kinerjanya, serta wajib menerapkan meritokrasi dalam

penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil.

Berdasarkan pemikiran tersebut, UU ASN menetapkan evaluasi personel berbasis kinerja dan karier dengan tujuan menjamin objektivitas pengembangan keterampilan PNS. UU ASN juga mensyaratkan evaluasi kinerja PNS harus objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Ketentuan mengenai penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan UU ASN hendaknya diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah yang diamanatkan dalam Pasal 78.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur negara yang bertugas melindungi masyarakat dan memberikan pelayanan yang bermutu, jujur, adil, dan tidak memihak kepada masyarakat guna mewujudkan tujuan nasional pemerintahan.

Hal ini penting diterapkan untuk mengetahui pencapaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan menjamin objektivitas pengembangan pegawai. Untuk menghindari evaluasi yang tidak obyektif dan meningkatkan kinerja PNS, diperlukan aturan dan kebijakan yang mengatur pola pelaksanaan evaluasi kinerja PNS.

Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) tunduk pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil yang membatalkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Berdasarkan edisi 30. Tentang penilaian terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan



perkembangan situasi atau kebutuhan hukum.

Pada dasarnya pengujian Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan implementasi dari ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Kepegawaian Negara yang mengharuskan adanya ketentuan peraturan pemerintah tentang evaluasi kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini harus dilakukan. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menyempurnakan manajemen kinerja pegawai negeri sipil dan menegaskan target kinerja pegawai yang disepakati oleh pegawai negeri sipil dan ditetapkan melalui penilaian kinerja pegawai negeri sipil sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang digunakan untuk pejabat.

Penerapan kinerja pegawai negeri (PNS) terdiri dari penyusunan dan penetapan tujuan kinerja pegawai. Hal ini mengacu pada rencana dan target kinerja yang harus dicapai PNS setiap tahunnya.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, dipastikan terdapat penilaian kinerja atau hasil kerja yang dapat mengukur hasil akhir dari kegiatan atau tugas tersebut, yaitu tingkat keberhasilan. Evaluasi kinerja sangat tinggi Perilaku di tempat kerja. Sedangkan pengukuran sasaran kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang menggabungkan antara evaluasi terhadap tujuan kinerja pegawai dan evaluasi perilaku kerja dengan

menggunakan data hasil pengukuran kinerja.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui Indeks Kinerja Individu (IKI) yang merupakan tolak ukur kinerja pegawai negeri sipil. Mengukur kinerja pegawai memungkinkan instansi mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai. Indikator kinerja pribadi sendiri merupakan ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS. Indikator kinerja pribadi PNS diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

Penilaian kinerja pegawai pada dasarnya memberikan gambaran mengenai kondisi pegawai dan juga dapat memberikan perubahan terhadap kinerja pegawai tersebut. Evaluasi kinerja pegawai dianggap sebagai dasar pengembangan karir pegawai. Evaluasi kinerja ini diharapkan dapat lebih mengoptimalkan kinerja individu PNS dan semakin meningkatkan motivasinya untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan serangkaian proses dalam sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil yang dimulai dari pembuatan rencana kinerja, yaitu proses pembuatan sasaran kinerja pegawai.

Pembinaan dan pengembangan karyawan di instansi dan organisasi merupakan salah satu cara untuk beradaptasi terhadap perubahan dan pertumbuhan karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, kita perlu mengembangkan sumber daya manusia yang bertalenta dan berkinerja prima. Kinerja yang baik merupakan cerminan perilaku yang tepat dalam melaksanakan tugas tugasnya.



Salah satu aspek kelancaran suatu pemerintahan adalah kinerja sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap pemangku kepentingan dalam suatu organisasi. Pegawai negeri sipil memainkan peran paling penting di kantor-kantor pemerintah, dan sumber daya manusia yang menjalankan pemerintahan mendapat perhatian paling besar. Tanggung jawab dan pola pikir pegawai negeri selalu dituntut untuk melaksanakan tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya dalam hal pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam seluruh kegiatan organisasi dan instansi pemerintah. Artinya SDM bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan lembaga juga memerlukan pertimbangan keseimbangan antara kapasitas dan kualitas sumber daya. Kekuatan manusia. Kemampuan untuk melakukan semua tugas yang diberikan dengan benar dan menghasilkan hasil yang sempurna.

Kualitas sumber daya manusia yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi pemerintah merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kinerja organisasi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk menunjang kinerja PNS dan mencapai hasil kinerja yang optimal.

Pada dasarnya sumber daya manusia pada instansi pemerintah bertanggung jawab untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, seperti yang terjadi di Kecamatan Seberang-Uldua Kota Palembang. Pemerintah juga mempunyai gagasan yang dapat dijadikan pedoman bagi aparatur pemerintah dan sebagai bahan refleksi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan koordinasi pemerintah. Penerapan peraturan pemerintah dijadikan pedoman atau acuan baku dalam menentukan sikap peralatan swasta nasional. Upaya pemerintah ditujukan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kemampuan aparatur sipil negara.

Hal ini tentunya erat kaitannya dengan kinerja pegawai yang ada, karena terdapat peraturan pemerintah yang harus dilaksanakan khususnya di Kantor Kecamatan Seberang-Urdua Kota Palembang. Oleh karena itu, PNS diharapkan mampu memberikan pelayanan yang tepat waktu dan lancar serta memberikan hasil yang memuaskan bagi masyarakat.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa situasi di Kecamatan Seberang-Uldua Kota Palembang masih mempunyai permasalahan yang perlu diatasi seperti belum maksimalnya pegawai dalam menjalankan tugasnya. tanggung jawabnya. Apalagi dalam pembuatan dokumen seperti perkenalan pernikahan, meski seharusnya sesuai dengan ekspektasi masyarakat, namun tetap saja terjadi kesalahan. Terjadi kesalahan saat membuat nama yang dipermasalahkan. Mengingat masih banyaknya kejadian kinerja pegawai



yang kurang baik, wajar saja hal ini menjadi perhatian masyarakat.

Kedua, indikator kinerja pribadi pegawai negeri sipil harus realistis, yaitu tujuan kinerja harus realistis dan dapat dicapai dengan memperhatikan kompetensi dan tujuan pekerjaan yang menjadi kriteria keberhasilan dalam pekerjaan pegawai negeri sipil. Dalam hal ini permasalahan nyata masih terjadi di Desa Sungai Serinka, Kecamatan Kalidoni, Palembang. Salah satu permasalahannya adalah terkait dengan program input aplikasi Microsoft Word di komputer Anda. Pada dasarnya masih ada PNS yang menggunakan jari kiri dan dua jari kanan saat mengetik. Hal ini diamati peneliti pada 12 Januari 2023, ketika sebagian pegawai negeri sipil tidak mampu menarik garis tengah perpecahan dan kesatuan di antara kedua pemaparan tersebut. Karena pengumuman mengenai pembentukan ketua RT yang baru dilakukan melalui lembar kerja Microsoft Word, ia masih mengandalkan pegawai lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam hal ini, hubungan antara implementasi peraturan pemerintah dengan kinerja pegawai secara teoritis dapat ditelusuri dari hubungan antara kinerja dengan perilaku sumber daya manusia dalam interaksinya. Konsep kinerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan tanggung jawab seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Judulnya adalah "Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang

Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang-Uldua Kota Palembang".

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut dalam pembahasan proposal ini.

- a. Bagaimana status pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang-Uldua Kota Palembang?
- b. Apa saja kendala yang menghambat penerapan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bi-City Kota Palembang?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari proposal ini adalah:

- a. "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang-Uldua Kota Palembang"
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Akros Urdua Kota Palembang.

BAB II

Landasan Teori

A. Definisi implementasi

Implementasi menurut teori Jones (Mulyadi, 2018:45) adalah proses mewujudkan suatu program yang menunjukkan hasil, sedangkan



menurut Van Horn dan Van Meter (Mulyadi, 2018:45), implementasi suatu tindakan adalah: Dinyatakan. Kami akan menerapkan ini setelah menetapkan kebijakan. Implementasi adalah metode yang digunakan untuk mencapai tujuan kebijakan. Tujuan dari kebijakan adalah intervensi, namun implementasinya adalah intervensi itu sendiri.

Menurut Budi Winarno (2014:147), penegakan hukum secara luas dianggap sebagai penerapan undang-undang di mana berbagai aktor organisasi, prosedur, dan teknologi bekerja sama untuk melaksanakan kebijakan dan program.

Model George C.Edward III

George C. Edward (Mulyadi, 2018:68-69) menyebutkan beberapa variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel ini saling berkaitan.

1.Komunikasi

Implementasi kebijakan yang sukses mengharuskan pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukan. Penting untuk mengkomunikasikan kepada kelompok sasaran apa tujuan dan sasaran kebijakan untuk mengurangi distorsi dalam implementasi. Jika tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau sama sekali tidak diketahui oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan besar akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

2. Sumber Daya

Sekalipun isi kebijakan dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten, implementasi kebijakan yang efektif tidak akan mungkin

terjadi jika pelaksana kebijakan tidak memiliki sumber daya untuk melaksanakannya. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia, yaitu kemampuan pelaksana, atau sumber daya keuangan. Sumber daya merupakan elemen kunci untuk implementasi kebijakan yang lebih efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal kertas dan dokumen.

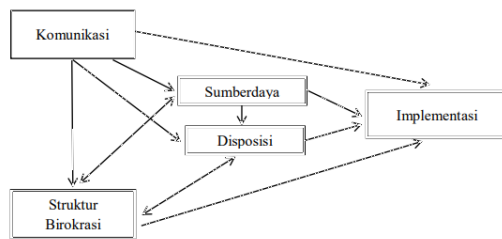
3. Pembuangan

Disposisi merupakan sifat dan sifat yang dimiliki oleh pelaksana, seperti komitmen, integritas, dan sifat demokratis. Apabila para pelaksana mempunyai disposisi yang baik maka mereka dapat berhasil mengimplementasikan kebijakan sesuai keinginan pengambil kebijakan, namun jika demikian maka proses implementasi kebijakan juga akan menjadi tidak efisien.

4. Birokrasi

Struktur organisasi yang bertanggung jawab terhadap implementasi kebijakan mempunyai dampak yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu aspek struktural utama dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (Standard Operating Procedures atau SOP). SOP merupakan pedoman bagi setiap pelaksana dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang cenderung memiliki pengawasan yang lemah dan menimbulkan birokrasi, atau prosedur birokrasi yang berbelit-belit dan berbelit-belit. Hal ini akan menimbulkan kekakuan dalam kegiatan organisasi.

Gambar 1 Model implementasi George Edward III



Sumber: Mulyadi, Dedi. 2018. *Penelitian Kebijakan Publik dan Pelayanan*

Status pegawai negeri sipil

Pegawai Negeri Sipil mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam sistem pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional untuk mencapai tujuan nasional. Pegawai negeri sipil yang mempunyai tugas atau kewajiban memberikan pelayanan secara merata dan adil berdasarkan kepatuhan guna mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan nasional yang menjunjung hukum dan membentuk masyarakat yang demokratis, adil, dan bermoral tinggi. Pegawai negeri juga mempunyai kewajiban untuk melayani masyarakatnya dan melaksanakan tugasnya secara profesional, bertanggung jawab, dan bebas dari kronisme, korupsi, dan kolusi.

Berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu dalam melaksanakan tugas kenegaraan dan pemerintahan yang berstatus warga negara pegawai negeri sipil yang diberi amanah

Tugas dan hak pegawai negeri sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memang mempunyai tugas dan hak. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan tentang tugas dan hak aparatur sipil negara, yang sebagian dapat kami ambil. Hak adalah sesuatu yang dimiliki secara mutlak oleh seseorang dalam arti tidak dapat diganggu gugat. Hak PNS adalah menerima gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, pensiun atau jaminan hari tua, dan pengembangan. Sebaliknya, suatu kewajiban merupakan suatu hal yang wajib dilakukan dan merupakan tanggung jawab seseorang. Tugas PNS adalah sebagai berikut:

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
2. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan tugas sebagaimana ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Kami akan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas masyarakat dengan ikhlas dan ikhlas, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, tingkah laku, ucapan, dan sikap Perilaku terhadap semua orang, baik di dalam maupun di luar Layanan.
7. Anda dapat merahasiakan lokasi Anda dan hanya mengungkapkan rahasia Anda. Menetapkan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Kami ingin ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.



Evaluasi Kinerja PNS

Kinerja pada hakikatnya merupakan bentuk ekspresi kerja seseorang pada unit organisasi dimana ia bekerja. Secara evaluatif, kata performance secara semantik dapat disamakan dengan performance yang berasal dari bahasa Inggris. Kinerja atau prestasi pada umumnya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada orang tersebut. Menurut Robbins (Fauzi dan Nugroho, 2020:3), kinerja digambarkan sebagai suatu ukuran yang mencakup koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan. efisiensi

Yang dimaksud adalah risiko keluaran yang efektif relatif terhadap masukan yang dibutuhkan.

Untuk mencapai tujuan Anda.

Menurut Mejia et al. (Suwatno dan Priansa, 2014:197), evaluasi kinerja pegawai adalah

Terdiri dari:

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Untuk keberhasilan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan referensi Mengenai hasil analisis jabatan.
2. Pengukuran merupakan inti dari proses sistem evaluasi kinerja pegawai. Dalam proses ini, manajemen menentukan kinerja apa yang akan dimasukkan. Baik dan buruk.
3. Admin, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian pertunjukan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan umpan balik.

Pembinaan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Menurut Harbani Pasolong (2010:42), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, nilai-nilai, tujuan dan peran yang diberikan kepada karyawan. evaluasi kinerja karyawan

Mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi karakteristik, perilaku, dan hasil terkait pekerjaan, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, penilaian kinerja merupakan serangkaian proses dalam sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil yang dimulai dengan pembuatan rencana kinerja, yaitu proses pembuatan tujuan kinerja pegawai. Sedangkan evaluasi kinerja PNS sendiri merupakan evaluasi kinerja PNS secara berkala. Tujuan penilaian kinerja PNS adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem merit-based dan karir, yang dilaksanakan berdasarkan tujuan dan rencana pada tingkat individu dan departemen/organisasi. Kinerja, hasil, manfaat yang dicapai dan perilaku karyawan. Hasil evaluasi kinerja digunakan untuk mempertimbangkan pengembangan PNS yang meliputi promosi, pengangkatan, pendidikan dan pelatihan, serta penghargaan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan dengan mengacu pada indikator kinerja individu sebagai berikut, sesuai dengan Keputusan Nomor 30 Tahun 2019



tentang Pasal 4 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil:

1. Tujuan

Objektivitas adalah cara berpikir yang mempertimbangkan hal-hal yang nyata, bersifat fisik, dan ada, tanpa memandang persepsi pribadi. Tujuan merupakan perspektif penting dalam kehidupan sehari-hari.

2. Terukur

Terukur adalah kemampuan untuk diukur secara jelas, mempunyai satuan ukuran, dan mempunyai cara pengukuran yang jelas. Melalui kegiatan pengukuran, Anda dapat mengelola dan mengevaluasi setiap program yang terlibat dalam pengembangan evaluasi kinerja karyawan. Hasil pengukuran ini dinyatakan dalam nilai numerik yang dapat dikontrol secara statistik, yang disebut bentuk kuantitatif. Sebaliknya, hasil pengukuran kualitatif dinyatakan sebagai evaluasi teoritis. Evaluasi tersebut dilakukan secara terukur agar diperoleh hasil yang obyektif dari penilaian kinerja PNS yang dilakukan.

3. Bertanggung jawab

“Akuntabilitas” adalah istilah yang sering terdengar dalam konteks pengelolaan lembaga, pemerintah, atau dunia usaha. Pasalnya, hal ini berkaitan dengan transparansi kinerja pengelola atau perwakilan yang bertanggung jawab operasional kepada pemangku kepentingan.

4. Partisipatif

Partisipasi adalah pikiran, perasaan, dan emosi yang mendorong seseorang untuk terlibat secara mental dalam suatu situasi,

memberikan kontribusi dalam upaya mencapai tujuan tertentu, dan bertanggung jawab atas kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

5. Transparan

Transparansi mengacu pada keterbukaan dalam memberikan informasi terkait kegiatan pengelolaan sumber daya publik kepada pemangku kepentingan.

Prinsip evaluasi kinerja pegawai negeri sipil

Menurut Chusminah dan Haryati (2019:68), evaluasi kinerja memiliki beberapa prinsip pengukuran kinerja, antara lain:

1. Semua aktivitas kerja yang penting harus diukur.
2. Pekerjaan yang tidak dapat diukur atau dievaluasi tidak dapat dikelola karena tidak ada informasi yang obyektif untuk menentukan nilainya.
3. Pekerjaan yang tidak terukur harus diminimalkan atau bahkan dihilangkan.
4. Output kinerja yang diharapkan harus ditetapkan untuk semua tugas yang diukur.
5. Hasil kinerja memberikan dasar untuk menetapkan akuntabilitas atau sekadar menentukan tingkat upaya.
6. Mendefinisikan kinerja dalam kaitannya dengan hasil pekerjaan yang diinginkan adalah cara untuk membantu manajer dan supervisor melaksanakan tugas kerja mereka.
7. Pelaporan pekerjaan dan analisis varians harus dilakukan secara ketat.



8. Pelaporan memungkinkan dilakukannya tindakan perbaikan tepat waktu

Diperlukan untuk pengendalian manajemen yang efektif.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menjelaskan prinsip-prinsip penilaian kinerja pegawai negeri sipil sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuannya adalah melakukan penilaian kinerja berdasarkan keadaan sebenarnya, tanpa dipengaruhi oleh pendapat atau subjektivitas pribadi pegawai penilai pegawai negeri sipil. Tidak ada batas yang jelas antara evaluasi obyektif dan subyektif. Salah satu cara untuk menilai objektivitas adalah dengan membandingkan penilaian dari beberapa orang. Apabila diperoleh hasil dengan kecenderungan yang sama, maka evaluasi tersebut dapat dikatakan evaluasi obyektif. Evaluasi kinerja yang obyektif artinya evaluasi dilakukan secara terukur dan terdapat aturan serta tujuan dalam mencapai kinerja individu atau kelompok. Evaluasi obyektif pada dasarnya digunakan untuk menilai berhasil tidaknya pelaksanaan program, kegiatan, dan kebijakan sesuai visi dan misi pemerintah.

2. Terukur

Measurable (terukur) adalah evaluasi kinerja yang dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Penilaian kinerja pegawai didasarkan pada prinsip terukur, artinya hasil kerja yang dicapai PNS sesuai dengan standar tujuan kinerja pegawai dan perilaku pegawai.

3. Bertanggung jawab

Akuntabilitas artinya seluruh hasil evaluasi kinerja harus dapat

dipertanggungjawabkan kepada personel yang berwenang. Mengambil tanggung jawab membantu pemangku kepentingan memahami makna kepuasan dalam mencapai tujuan kinerja optimal dan melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Evaluasi yang akuntabel berkaitan dengan:

Hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau urusan masyarakat. Implementasinya memerlukan kolaborasi antara beberapa karyawan atau bagian tertentu yang saling terkait. Penerapan yang bertanggung jawab sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pemangku kepentingan. Pegawai pemerintah diharapkan dapat memenuhi standar akuntabilitas dalam pekerjaannya, dan hal ini sangat berguna bagi mereka yang secara langsung mengevaluasi dan mengkaji hasil kinerja seorang pegawai selama jangka waktu atau periode tertentu.

4. Partisipatif

Partisipatif adalah keseluruhan proses penilaian kinerja dengan keterlibatan aktif penilai kinerja PNS dan PNS yang dievaluasi. Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah atasan langsung seorang Pegawai Negeri Sipil, dan atasan atau pegawai lain yang diberi wewenang dinilai berdasarkan peraturan minimal. Untuk mengembangkan PNS berdasarkan sistem kerja, perlu dilakukan evaluasi terhadap cara kerja pegawai dengan pendekatan partisipatif. Pendekatan ini menjelaskan bahwa pegawai negeri yang dievaluasi terlibat langsung dalam proses penentuan tujuan kerja yang akan dilaksanakan. Dari segi peningkatan



nilai dan hasil pemanfaatan, kami melaksanakan kegiatan evaluasi pegawai secara partisipatif yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja dan mengembangkan potensi pegawai. Pada dasarnya penilaian kinerja ini menciptakan interaksi antara PNS dengan petugas evaluasi PNS.

5. Transparan

Transparansi berarti seluruh proses dan hasil evaluasi prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak rahasia. Artinya dalam melakukan evaluasi harus terbuka baik dalam proses evaluasi maupun dalam memberikan hasil evaluasi. Bersikap transparan saat melakukan tinjauan kinerja karyawan berarti:

- a. Terdapat sumber data yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan
- b. Hasil evaluasi akan dipublikasikan secara terbuka, dan tidak ada rahasia dalam hasil yang dipublikasikan.
- c. Imbalan atas kinerja harus jelas untuk menghindari kebingungan di kalangan karyawan.

Kerangka berpikir

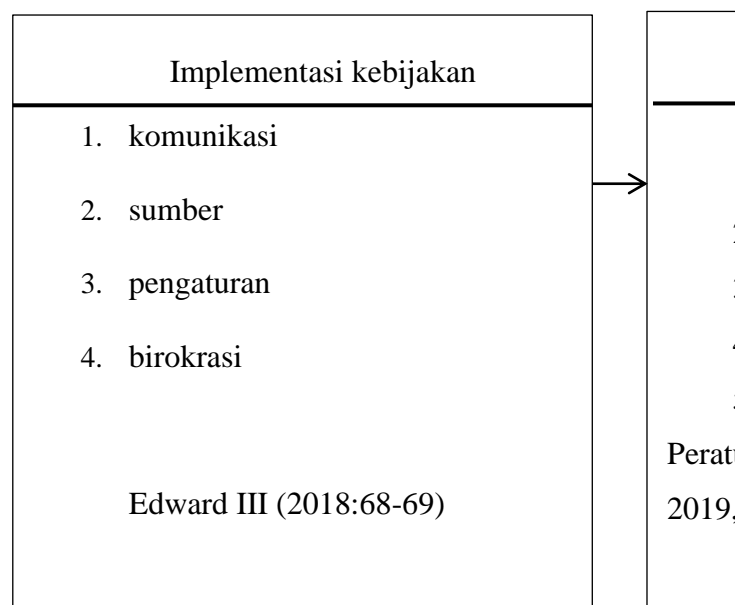
Uma Sekaran (Sugiyono, 2019:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang menunjukkan bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai unsur yang diidentifikasi sebagai persoalan penting.

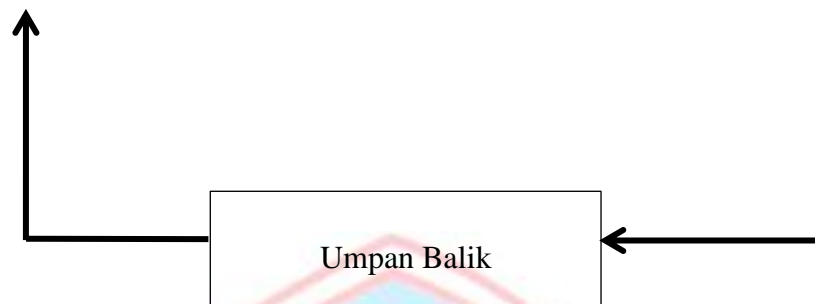
Jika penelitian melibatkan lebih dari satu variabel, maka kerangka berpikir dalam penelitian

tersebut harus disebutkan. Apabila suatu penelitian hanya membahas satu atau lebih variabel secara independen, yang dilakukan peneliti selain menyajikan penjelasan teoritis masing-masing variabel, juga membahas variasi besaran variabel yang diteliti (Sapto Haryoko dalam Sugayono, 2019: 95) .

Sehubungan dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja PNS di Kabupaten Seberang UluduaDi Kota Palembang, penulis mencoba membuat kerangka berpikir dengan memasukkan model implementasi kebijakan George C. Edward atau dikenal juga dengan teori Edward III. Teori ini mengemukakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh empat hal: Elemen penting seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4:

Gambar 4
kerangka berpikir





BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Metode penelitian

Steven Dukeshire dan Jennifer Thurlow (Sugiyono, 2019:2) menyatakan bahwa penelitian adalah suatu metode sistematis dalam mengumpulkan data dan menyajikan hasil. Lebih lanjut Creswell (Sugiyono, 2019:2) menyatakan bahwa metode penelitian adalah suatu proses kegiatan berupa pengumpulan data, analisis, dan pemberian interpretasi terkait dengan tujuan penelitian.

Dalam hal ini penulis menyatakan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan

tujuan dan kegunaan tertentu. Ada empat kata kunci yang perlu dipertimbangkan. Yaitu metode ilmiah, data, tujuan tertentu dan kegunaannya (Sugiyono, 2019:2).

Metode yang digunakan untuk mengetahui permasalahan terkait implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Uluduakota Palembang merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran tentang fenomena atau situasi yang terjadi. Jenis penelitian kualitatif ini digunakan karena lebih efektif dalam memberikan gambaran atau kondisi suatu objek berdasarkan data yang dikumpulkan. Penelitian kualitatif memungkinkan Anda mengeksplorasi dan mendeskripsikan objek dengan lebih detail dan jelas.

Definisi konsep

Menurut Siyoto (2015:12), konsep merupakan unsur terpenting dalam penelitian dan merupakan definisi yang digunakan peneliti



untuk menjelaskan fenomena sosial dan alam secara abstrak. Lebih lanjut, konsep merupakan generalisasi dari suatu kelompok tertentu yang dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang sama.

1. Implementasi kebijakan adalah kegiatan nyata yang mengikuti arahan kebijakan yang efektif, termasuk upaya mengelola masukan untuk menghasilkan keluaran dan hasil bagi masyarakat.
2. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan serangkaian proses dalam Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diawali dengan pembuatan rencana kinerja, yaitu proses penetapan sasaran kinerja pegawai, atau evaluasi kinerja pegawai negeri sipil secara berkala. bekerja.

Definisi operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami pengertian masing-masing variabel penelitian sebelum melakukan analisis dan mengetahui sumber pengukurannya. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana variabel diukur. Namun definisi operasional juga merupakan informasi ilmiah yang sangat berguna bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama (Mercha Jaya, 2020:45). Definisi operasional dalam proposal penelitian ini adalah:

Tabel 2

Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1	Implementasi kebijakan Sumber: George C.Edward III (2018:68-69)	<ol style="list-style-type: none"> 1. komunikasi 2. sumber 3. pengaturan 4. birokrasi
2	Evaluasi kinerja PNS Sumber: Peraturan Pemerintah Tempat ke-30 pada tahun 2019 (Pasal 4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. tujuan 2. terukur 3. bertanggung jawab 4. Partisipatif 5. transparan

**BAB V
HASIL PENELITIAN DAN
PEMBAHASAN**

Untuk melakukan proses penelitian, peneliti melakukan beberapa langkah berdasarkan teori Edward III dalam Widodo (2010:104), yaitu berupa melakukan survei pendahuluan (prasurvey). Untuk mendeteksi permasalahan secara dini dan mengkonfirmasi data yang ada di lapangan, peneliti membuat rencana penelitian (proposal/proposal penelitian) kemudian melanjutkan penelitian sambil mengumpulkan data sekunder dan primer di tempat penelitian yang akan saya tuju. Penelitian adalah melakukan penelitian yang bertujuan untuk mempercepat analisis data dan pembuatan laporan (makalah) penelitian.

A. Implementasi kebijakan

Setelah melakukan penelitian dan wawancara terhadap beberapa saksi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Kasus Pasal 4) tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang-Uldua Kota Palembang, maka dilakukan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut.

1. komunikasi

Menurut George C. Edward III, Subarsono (2005:102) adalah komunikasi. Menurutnya, komunikasi menentukan apakah tujuan implementasi kebijakan publik dapat tercapai. Implementasi yang efektif terjadi ketika pengambil keputusan sudah mengetahui apa yang mereka coba lakukan. Komunikasi yang baik dicapai dengan pengetahuan tentang apa



yang dilakukan karyawan, sehingga semua keputusan kebijakan dan aturan implementasi harus dikirim (atau dikomunikasikan) ke departemen sumber daya manusia yang sesuai. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan harus tepat, tepat, dan konsisten. Komunikasi (atau transmisi informasi) diperlukan agar pengambil keputusan dan pelaksana dapat lebih konsisten melaksanakan setiap kebijakan yang diterapkan di masyarakat.

Hasil survei dari subindikator komunikasi di atas menunjukkan bahwa peraturan mengenai evaluasi kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Seberang-Uduha dikomunikasikan kepada pegawai melalui penyuluhan, dan pimpinan juga bekerja sama dengan pihak kabupaten untuk memberikan nasihat kepada pegawai. Panggilan kepada karyawan dilakukan dalam bentuk rapat peninjauan dan surat edaran.

Penyampaian komunikasi yang dilakukan mempengaruhi pelaksanaan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan komunikasi yang baik maka kebijakan akan terlaksana dengan baik. Komunikasi dalam penilaian kinerja PNS di Kecamatan Seberang-Uduha diberikan kepada pegawai melalui penyuluhan. Upaya kami hingga saat ini telah memastikan bahwa peraturan tersebut diterapkan dengan andal. Hal ini sesuai dengan teori Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa distribusi komunikasi yang baik menghasilkan implementasi yang baik.

2. Sumber

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan adalah sumber daya. Aspek penting lainnya dalam implementasi kebijakan adalah sumber daya. Menurut George C. Edward III, Subarsono (2005:102), indikator sumber daya terdiri dari beberapa unsur.

Sumber daya manusia, fasilitas, dan keuangan. Temuan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan adalah sumber daya. Menurut George C. Edward III, sumber daya juga penting dalam implementasi kebijakan (Subarsono (2005:102)). Di bawah ini adalah hasil penelitian yang dilakukan penulis.

Sumber daya dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai. Kegagalan sering terjadi dalam implementasi kebijakan. Salah satu penyebabnya adalah jumlah staf atau pegawai di lapangan yang kurang, tidak memadai, atau tidak kompeten. Untuk mengatasi masalah implementasi kebijakan, peningkatan jumlah staf dan implementasi kebijakan saja tidak cukup; kita memerlukan staf yang terampil dengan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mengimplementasikan kebijakan.

Edward III dalam Subarsono (2005:102) menyatakan bahwa staf merupakan sumber daya utama dalam melaksanakan kebijakan. Kegagalan umum dalam implementasi kebijakan disebabkan oleh kurangnya staf, tidak memadai,



atau tidak kompeten di lapangan. Menambah jumlah staf dan pelaksana saja tidak cukup, mereka harus diperlukan (kompeten dan kompeten) untuk melaksanakan kebijakan dan melaksanakan tugas-tugas yang diwajibkan oleh kebijakan itu sendiri.

3. pengaturan

Sesuai sanksi yang diterapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Seberang Urdua Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4), maka pengurus Kecamatan Seberang Urdua akan mampu melaksanakan tugas melalui pendekatan kekeluargaan dengan karyawan.

Menurut George Edward III, Subarsono (2005:102) menyatakan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disposisi. Disposisi adalah kepribadian atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang pelaku, seperti dedikasi, integritas, sifat demokratis, dan lain-lain. Apabila pelaksana mempunyai disposisi yang baik, maka ia akan mampu melaksanakan kebijakan sesuai keinginan pembuat kebijakan. Proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif apabila para pelaksana mempunyai sikap dan cara pandang yang berbeda dengan pengambil kebijakan.

Berdasarkan pendapat di atas maka indikator disposisi merupakan konsep model implementasi George Edward III Subarsono (2005:102) dan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang-

Urdua Kota Palembang. Ini digunakan untuk. Kota (Studi Kasus Pasal 4), kami melihat bahwa manajemen distrik mengatasi permasalahan yang ada di kalangan pegawai melalui pendekatan kekeluargaan.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa pegawai Kecamatan Seberang-Urdua melaksanakan dan mematuhi peraturan yang berlaku, dan seluruh kegiatan evaluasi kinerja PNS yang dilakukan merupakan wujud dari rasa kepatuhan tersebut.

4. birokrasi

Birokrasi yang diterapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (Studi Kasus Pasal 4) tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang-Urdua Kota Palembang masih memerlukan bimbingan dan dukungan dari pemerintah terkait.

George Edward III dalam Subarsono (2005:102) menyatakan bahwa struktur birokrasi/organisasi yang bertanggung jawab terhadap implementasi kebijakan merupakan hal yang penting bagi implementasi kebijakan. Salah satu aspek struktural penting dari setiap organisasi adalah keberadaan prosedur operasi standar (SOP). SOP merupakan pedoman bagi setiap pelaksana dalam bertindak. Struktur organisasi yang baik akan memberikan hasil terbaik dalam implementasi kebijakan.

Berdasarkan pendapat di atas, struktur birokrasi dan organisasi dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang-



Urdu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4). Sebab, birokrasi yang ada masih memerlukan arahan dan dukungan dari pemerintah terkait.

Keberhasilan implementasi kebijakan publik memerlukan struktur birokrasi. Sekalipun sumber daya untuk melaksanakan kebijakan tersedia, atau pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan kebijakan tersebut, kelemahan dalam kebijakan dapat menghalangi penerapan atau penerapan kebijakan tersebut.

Struktur birokrasi. Kebijakan yang rumit seperti ini memerlukan kerja sama banyak pihak. Ketika birokrasi tidak kondusif terhadap kebijakan yang tersedia, sumber daya menjadi tidak efisien dan menghambat implementasi kebijakan. Birokrat yang melaksanakan kebijakan harus mampu secara jelas mendukung kebijakan yang ditentukan secara politis. Mohon berkoordinasi dengan baik.

B. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4

1. tujuan

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, Pasal 4 mengatur penilaian kinerja secara objektif sesuai dengan keadaan sebenarnya, tanpa dipengaruhi oleh pendapat atau penilaian subjektif pribadi penilai kinerja pegawai negeri (PNS).

Berdasarkan hasil wawancara, para pejabat di Kecamatan Seberang-Uldua melaksanakan dan mematuhi peraturan yang berlaku, dan seluruh kegiatan penilaian kinerja PNS yang dilakukan merupakan wujud

kesadaran kepatuhan tersebut dan tidak mencerminkan pandangan dan pandangan pribadi PNS. . Telah terbukti bahwa hal itu tidak dipengaruhi oleh evaluasi subjektif. (PNS) Penilai Kinerja.

2. terukur

Prinsip terukur adalah evaluasi kinerja yang dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Evaluasi dilakukan melalui proses evaluasi kualitatif (observasi dan pemantauan) dan kuantitatif (indikator dan kriteria kinerja).

Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa aparat Kecamatan Seberang Urdu menggunakan prinsip terukur sehingga proses evaluasi dilakukan melalui observasi dan monitoring.

3. bertanggung jawab

Prinsip Akuntabilitas. Asas akuntabilitas menghendaki pihak yang berwenang melakukan evaluasi harus mampu menjelaskan hasil evaluasi berdasarkan bukti-bukti yang ada, sedapat-dapatnya. Akuntabilitas artinya seluruh proses penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak yang berwenang. Resmi.

Temuan sub-indikator akuntabilitas di atas menunjukkan bahwa peraturan evaluasi kinerja pegawai negeri di Kabupaten Seberang-Uldua mewajibkan semua pihak yang terlibat untuk mempertanggungjawabkan seluruh proses dan hasil yang disampaikannya. Penipuan atau Kerugian.



4. Partisipatif

Prinsip partisipatif melibatkan secara aktif penilai kinerja dan pegawai negeri yang dievaluasi dalam keseluruhan proses penilaian kinerja, sehingga pegawai negeri selalu dilibatkan dalam berbagai kegiatan seperti observasi dan wawancara pra-persetujuan. .

Dari hasil wawancara diketahui bahwa aparat Kecamatan Seberang Urdua secara aktif melibatkan pejabat dan PNS yang melakukan penilaian kinerja PNS agar yang dievaluasi selalu dapat menjadikan PNS tersebut berkinerja baik.

5. transparan

Prinsip transparansi adalah seluruh proses dan hasil evaluasi prestasi kerja bersifat publik dan tidak bersifat rahasia. Prinsip transparansi berkaitan dengan kejelasan informasi baik pembiayaan maupun pencairannya. Dalam proses yang seterbuka mungkin, penilai dan karyawan yang dievaluasi mencari berbagai indikator dan poin-poin penting untuk mengumpulkan poin keseluruhan.

Temuan dari sub indikator Transparansi diatas berdasarkan peraturan mengenai evaluasi kinerja PNS di Kecamatan Seberang-Uldua, semua proses yang dilakukan dan hasil yang diberikan tidak bersifat rahasia dan semua proses dilakukan secara terbuka. Oleh karena itu, kami memastikan tidak ada kecurigaan atau penipuan yang mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak.

BAB V

Kesimpulan dan saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 di Kecamatan Seberang-Uldua khususnya terkait Pasal 4 yang menekankan prinsip objektivitas, keterukuran, akuntabilitas, partisipatif, dan transparansi dapat kita lakukan menyimpulkan bahwa itu berhasil. . Hal ini terlihat dari beberapa indikator terkait evaluasi kinerja yang disajikan melalui komunikasi kebijakan. Meskipun komunikasi kebijakan telah disebarluaskan dengan baik melalui penyuluhan, pertemuan dan surat edaran, serta implementasi kebijakan didukung oleh staf yang memadai, namun masih terdapat tantangan terkait keterampilan dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan kebijakan. kebijakan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 di Kecamatan Seberang-Uldua, maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan tersebut adalah sebagai berikut: Meskipun cukup, namun masih belum memadai dari segi kapasitas dan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, pelatihan secara berkala sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan evaluasi kinerja pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan profesional.

Penguatan Birokrasi Birokrasi di wilayah Seberang Urdua masih memerlukan pembenahan lebih lanjut dan dukungan dari



pemerintah pusat dan daerah. Penguatan birokrasi melalui pengembangan prosedur operasi standar (SOP) yang lebih jelas dan penerapan sistem koordinasi yang efektif antar departemen terkait akan mendukung keberhasilan kebijakan secara keseluruhan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS
Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Daftar Pustaka

- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. Management Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Moleong, Lexy. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Daddy. 2018. Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Bandung: Alfabeta CV
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Yogyakarta: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Penerbit Bandung
- Supardi, dkk. 2022. Pedoman Penyusunan Skripsi. Palembang: STIA Satya Negara.
- Winarno, Budi. 2014. Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Peraturan Perundang-Undangan: