

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

**Oleh :
AMELIA ANJANI
NIM 20.11.189**

Abstrack

Performance assessment aims to ensure the objectivity of civil servant development based on a work performance system and career system. Through Government Regulation Number 30 of 2019, civil servant performance assessments can be more objective and measurable. The purpose of this study was to determine the Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019. This study uses a qualitative method. The data collection techniques used were observation, interviews, documentation and literature studies. The informants in this study consisted of 5 informants. The data analysis used was data reduction, data presentation, drawing conclusions. The results of this study indicate that the Implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 Concerning Civil Servant Performance Assessment (Case Study Article 4) has been running well as evidenced by communication, disposition, and bureaucratic structure that have been running quite well during work. Although the visible resources are still lacking in their work because there are still employees who arrive late and are not there when needed. But the tasks of each section have been carried out well.

Keywords: "Implementasi dan Penilaian Kinerja PNS"

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pegawai merupakan sumber daya manusia (human resources) sekaligus merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki suatu organisasi dan bukan semata-mata hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karenanya pegawai yang juga dapat disebut sebagai sumber daya manusia, harus dikembangkan, di dayagunakan, dan terus diberi motivasi agar lebih berkinerja dan berproduktif. Organisasi apapun bentuknya baik organisasi pemerintahan maupun swasta dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai tentunya sangat tergantung dari manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri.

Kelangsungan hidup lembaga pemerintahan dapat tercapai apabila seorang manajer sumber daya manusia mampu mengetahui, mengerti, dan memahami para pegawai yang bekerja di lembaga pemerintahan, juga mengetahui tingkat kebutuhan ekonomi pegawai, serta mampu mendayagunakan kemampuan pegawai. Peningkatan kemampuan kerja setiap individu pegawai dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja lembaga pemerintahan secara keseluruhan.

Kualitas Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat

mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Disana terbentang sejumlah rute yang jika dilakoni dengan elok, niscaya akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat indah yang dirindukannya. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan/pegawai yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan. Sebaliknya, pengelolaan kinerja pegawai yang dijalankan dengan cepat dan abal-abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan (Nimran, U dan Amirullah; 2012).

Tenaga kerja atau pegawai organisasi pemerintah harus diberikan pembinaan untuk memaksimalkan kinerja dalam organisasi pemerintah tersebut dan memiliki sikap perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan wibawa, kinerja pegawai ini sangat penting dalam organisasi pemerintah atau swasta seperti dikemukakan Pasolong (2013: 175) bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sosok yang masih sering dikaitkan dengan pandangan miring seperti perilaku korupsi, kolusi, nepotisme, tidak disiplin, tidak kompeten, birokrasi yang panjang, inefisiensi hingga penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab. Sikap mental aparatur sipil negara seperti ini salah satunya disebabkan oleh karena sistem kepegawaian yang tidak mampu menjadikan pribadi PNS sebagai aparatur sipil Negara yang profesional, jujur, mempunyai kinerja serta berkarakter baik.

Penilaian kinerja ASN pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Dalam penilaian kinerja ASN adanya interaksi positif dan kontinu antara penilai (atasan) dan ternilai (pegawai) diharapkan dapat menimbulkan loyalitas dan kegairahan kerja karena adanya perlakuan yang obyektif adil dan jujur dalam penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja ASN memiliki peranan utama dalam organisasi untuk meningkatkan sikap serta pelaksanaan kerja yang positif dalam mencapai efektivitas pegawai. Agar penilaian kinerja dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi, maka dalam merencanakan sistem penilaian kinerja harus mengetahui sasaran atau tujuan, mengidentifikasi kinerja, mengukur dan mengevaluasi kinerja, memberikan umpan balik terhadap kinerja individu dan organisasi.

Pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil ini mengatur antara lain, Substansi Penilaian Kinerja PNS yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian Kinerja PNS, Pembobotan Nilai SKP, dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat penilai dan Tim Penilai kinerja PNS, tata cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pementingan kinerja, penghargaan kinerja, dan sanksi serta keberatan dan sistem informasi kinerja PNS.

Seperti yang tercantum dalam pasal 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan

memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Kantor camat sako merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Palembang, yang terdiri dari 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Sako, Kelurahan Sialang, Kelurahan Sukamaju dan Kelurahan Sako Baru yang memiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 25 orang sebagai instansi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seharusnya kantor camat sako mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena terdapat indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat memperhatikan bagaimana sistem manajemen terlaksana dengan baik, jika sistem manajemen terlaksana dengan baik maka kinerja pegawai juga lebih optimal. Penyebab belum optimalnya kinerja pegawai dikarenakan belum sesuai dengan standar dan tujuan kebijakan yang berlaku dan terdapat standar yang belum diatur secara jelas; sumber daya sebagai pelaksana kebijakan seluruhnya telah melaksanakan kebijakan namun belum maksimal dalam setiap tahapannya, komunikasi antara pejabat penilai dan bawahan belum terjalin baik, belum adanya dialog kinerja dan pemberian balikan terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Sikap pelaksana dan respon pegawai dalam implementasi manajemen cukup baik meskipun belum semua memahami kebijakan ini. Faktor prasangka pribadi dalam melakukan penilaian masih tergolong cukup tinggi. Pejabat Penilai (atasan) tidak mampu mengendalikan pandangan unsur kedekatan dalam melakukan hasil kinerja bawahan, sehingga hasil penelitian kinerja menjadi kurang sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh pegawai yang dinilai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“IMPLEMENTASI PERATURAN**

PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG (Studi Kasus Pasal 4)”

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang paling penting dilakukan terlebih dahulu sebelum sampai pada tahap pembahasan lebih lanjut. Adapun masalah yang dikemukakan oleh penulis adalah:

Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4)?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

Untuk memahami dan menganalisis Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4).

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, baik dari segi teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan menjadikannya sebagai dasar pemahaman lebih lanjut terhadap teori yang telah diperoleh dan dipelajari, khususnya mengenai penilaian kinerja PNS
2. Diharapkan dapat Berguna untuk memenuhi syarat kelulusan dalam memperoleh gelar sarjana Strata-1

b. Bagi Kantor Camat Sako Kota Palembang

1. Melalui tulisan ini, penulis berharap dapat menjadikan bahan masukan Kantor Camat Sako sehingga bisa membantu memecahkan masalah-

masalah yang dihadapi dalam hal penilaian pegawai

- c. Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk melakukan perbaikan khususnya tentang implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako (Studi Kasus Pasal 4).
- d. Bagi STIA Satya Negara Palembang
 1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.
 2. Dapat menjalin kerja sama dengan pihak Kantor Camat Sako Palembang

5. Tinjauan Pustaka

Pengertian Implementasi

Implementasi kebijakan dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan. Pandangan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Edward III bahwa tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan *output* atau *outcomes* bagi masyarakat.

a. Teori Implementasi Kebijakan Model Merilee S. Grindle

Grindle (2009: 141) mengatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan publik, dipengaruhi oleh dua variabel yang fundamental yakni isi kebijakan dan lingkungan implementasi

- a. Isi kebijakan adalah :

- 1) Kepentingan yang dipengaruhi Indikator ini berargumen bahwa suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan dan sejauh mana kepentingan-kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya, hal inilah yang ingin diketahui lebih lanjut.

2) Tipe Manfaat

Pada poin ini Isi kebijakan berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.

3) Derajat Perubahan yang diharapkan

Setiap kebijakan mempunyai target yang hendak dan ingin dicapai. Isi kebijakan yang ingin dijelaskan pada poin ini adalah bahwa seberapa besar perubahan yang hendak atau ingin dicapai melalui suatu implementasi kebijakan harus mempunyai skala yang jelas.

4) Letak Pengambilan keputusan

Letak Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan maka pada bagian ini harus dijelaskan dimana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan.

5) Pelaksana Program

Dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan. Hal ini harus sudah terdata atau terpapar dengan baik pada bagian ini.

6) Sumber Daya yang dilibatkan

Suatu kebijakan juga harus didukung oleh sumber daya yang mendukung agar pelaksanaannya berjalan dengan baik.



b. Konteks Kebijakan mencakup hal-hal sebagai berikut :

1) Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Aktor Yang Terlibat

Dalam suatu kebijakan perlu diperhitungkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan, serta strategi yang digunakan para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang sangat besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan jauh arang dari api.

2) Karakteristik Lembaga dan Penguasa

Lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

3) Kepatuhan dan Daya Tanggap

Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana, maka yang hendak dijelaskan dalam pada poin ini adalah sejauh mana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan. Setelah kegiatan pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh isi atau konten dan lingkungan atau konteks ditetapkan, maka akan dapat diketahui apakah para pelaksana kebijakan dalam membuat sebuah kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan, juga dapat diketahui pada apakah suatu kebijakan dipengaruhi oleh suatu lingkungan, sehingga terjadinya tingkat perubahan yang terjadi.

Grindle (1980:6-10) memperkenalkan model implementasi sebagai proses politik dan administrasi.. Proses politik dapat terlihat melalui proses pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai aktor

kebijakan, sedangkan proses administrasi terlihat melalui proses umum mengenai aksi administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu.

b. Model Donald Van Metter dan Carl Van Horn

Enam variabel menurut Van Metter dan Van Horn (2007:144), yang mempengaruhi kinerja kebijakan yaitu :

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan.

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur keberhasilannya jika dan hanya jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan.

2. Sumber daya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

3. Karakteristik Agen Pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat pengimplementasian kebijakan (publik) akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta sesuai dengan para agen pelaksananya. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi kebijakan perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan agen pelaksana. Semakin luas cakupan implementasi kebijakan, maka seharusnya semakin besar pula agen yang dilibatkan.

4. Sikap/Kecenderungan (*Disposition*) para pelaksana.

Sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi orang-orang yang terkait langsung terhadap kebijakan yang mengenal betul persoalan dan permasalahan yang mereka rasakan.

5. Komunikasi antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana.

Koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi, maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik.

Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi publik dalam persepektif yang ditawarkan oleh Van Metter dan Van Horn adalah sejauh mana lingkungan *eksternal* turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi penyebab dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Oleh karena itu, upaya untuk mengimplementasikan kebijakan harus pula memperhatikan kekondusifan kondisi lingkungan eksternal.

Van Metter dan Van Horn memberikan penjelasan mengenai model dasar dari proses implementasi kebijakan yang meliputi enam variabel dan memiliki kaitan antara kebijakan dan kinerja.

c. Model George C Edward III

Dalam pandangan Edwards III (2010:96), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni:

1. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka

kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

2. Sumberdaya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif, tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor, apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Berbagai pengalaman pembangunan di negara-negara dunia menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul di negara-negara dunia seperti Indonesia adalah contoh konkrit dari rendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program-program pembangunan.

4. Struktur birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya standar operasi prosedur (*standard operating procedures* atau SOP). SOP menjadi

pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Faktor Penghambat Terjadinya Implementasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian Edward III yang dirangkum dalam Winarno (2005:127) Terdapat beberapa hambatan umum yang biasa terjadi dalam implementasi kebijakan yaitu:

1. Terdapat pertentangan antara pelaksana kebijakan dengan perintah yang dikeluarkan oleh pembuat kebijakan. Pertentangan seperti ini akan mengakibatkan distorsi dan hambatan yang langsung dalam komunikasi kebijakan.
2. Informasi yang disampaikan melalui berlapis-lapis hierarki birokrasi. Distorsi komunikasi dapat terjadi karena panjangnya rantai informasi yang dapat mengakibatkan bias informasi.
3. masalah penangkapan informasi juga diakibatkan oleh persepsi dan ketidakmampuan para pelaksana dalam memahami persyaratan-persyaratan suatu kebijakan”.

Menurut Winarno (2005:128) Faktor-faktor yang mendorong ketidakjelasan informasi dalam implementasi kebijakan publik biasanya karena kompleksitas kebijakan, kurangnya konsensus mengenai tujuan-tujuan kebijakan publik, adanya masalah-masalah dalam memulai kebijakan yang baru serta adanya kecenderungan menghindari pertanggungjawaban kebijakan.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang

merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP. 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.

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4 dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja

Menurut Suprianto (2010:12) bahwa “Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu”.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang pegawai dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian prestasi kerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan pegawai yang berprestasi.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian terhadap hasil pekerjaan pegawai digunakan untuk tujuan pendidikan, prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Sedangkan penilaian terhadap sifat-sifat pribadi dapat dipergunakan untuk tujuan-tujuan seperti promosi dan pemindahan. Penilaian ini, memungkinkan setiap pegawai mengetahui pendapat atasan tentang dirinya dan cara

meningkatkan prestasi kerja dimasa mendatang.

1. Metode Penelitian

Berdasarkan masalah yang dibahas dalam penelitian ini dan berhubungan dengan yang terjadi sekarang, maka dasar-dasar yang digunakan untuk mencari kebenaran dalam penelitian ini adalah berdasarkan suatu metode.

Metode tersebut dapat mengarahkan penyusunan dalam melakukan penelitian dan pengamatan, dengan begitu dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Suyanto, (2005:17-18) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan ihwal masalah atau objek tertentu secara rinci. Penelitian deskriptif dapat bertipe kuantitatif dan kualitatif dan biasanya dilakukan peneliti untuk menjawab sebuah atau beberapa pertanyaan mengenai keadaan objek atau objek amatan secara rinci.

Metode deskriptif bertujuan untuk menjelaskan masalah secara rinci. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, karena pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Menurut Sugiyono (2007:1) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, yaitu suatu data yang mengandung makna. Penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, akan tetapi lebih menekankan pada makna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bab ini akan membahas mengenai hasil dari penelitian, data yang diambil

dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka di Kantor Camat Sako Kota Palembang yang telah dilakukan peneliti mulai dari hasil wawancara sampai mengolah data yang diperoleh untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan melalui observasi dan wawancara yang dilakukan langsung kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang. Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat mengetahui implementasi peraturan pemerintah no 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil bisa dikatakan baik dengan melihat beberapa indikator yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap) dan struktur birokrasi. Kemudian dari seberapa objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, transparan Kantor Camat Sako melakukan penilaian kepada pegawainya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Dengan informan sebanyak 5 orang.

Pembahasan Penelitian

Bagian ini memaparkan pembahasan dari penelitian dan merupakan hasil wawancara dengan para narasumber informasi sehingga didapati jawaban dan penjelasan atas komponen-komponen atau indikator dari Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang

C. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang (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.

Saran

1. 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.

D. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- AG Subarsono. 2009. Analisis Kebijakan Publik Konsep Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagong, Suyanto. 2005. Metode Penelitian Sosial. Jakarata: Kencana Prenanda Media Group.
- Budi, Winarno. 2005. Kebijakan Publik: Teori dan Proses. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Daniel A Mazmanian dan Paul Sabatier. 1979. Solihin Abdul Wahab
- Edwards III, George C. 2003. Implementing Public Policy. Jakarta
- Grindle, Merilee S. 1980 Politics and Policy Implementations in the Third

Word, New jersey: Princetown University Press.

Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV.Alfabeta.

Miftahul Jannah1, & Nasaruddin2 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fungsional Umum Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Miftahul Jannah1, & Nasaruddin2 1 Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar 2 Sekolah Tinggi Sosial & Ilmu Politik 17 Agustus 1945 Makassar

Moleong, Lexy J. 1995. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Ismail, 2009. Perilaku Administrasi, Kajian Paradigma, Konsep, Teori dan Pengantar Praktik. Surabaya: ITS Press.

Purwanto, Erwan Agus. 2012. Implementasi Kebijakan Publik (Konsep dan Aplikasinya di Indonesia).

Riant Nugroho. 2012. Public Policy: Dinamika kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan. Jakarta: Elex Media Komputindo

Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Stia Saya Negara. 2023. Pedoman Penyusunan Skripsi 2023. Palembang

Widodo, Prabowo.P,Dkk, 2011, Pemodelan Sistem Berorientasi Obyek Dengan UML, Graha ilmu, Yogyakarta.

Winarno, Budi. 2012. Kebijakan Publik, Teori, Proses, dan Studi Kasus Edisi & Revisi Terbaru. Yogyakarta: CAPS

Peraturan Perundang-undangan:

Pemerintah Pusat. 2019. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta

Pemerintah Pusat. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta

Sumber Internet:

Artikel Unsur-Unsur Penting Implementasi menurut ahli (www.dosenpendidikan.com) diakses 2 Januari 2024

Raharjo, Sahid. 2015. Metode Pengumpulan Data Penelitian, Online, (https://www.konsistensi.com) diakses tanggal 20 Februari 2021

