

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019  
TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SMP  
NEGERI 4 SITUBONDO

Erwin Taufiqurrahman<sup>1\*)</sup>, Dini Noor Aini<sup>\*)</sup>, Usrotul Hasanah<sup>3\*)</sup>.

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo  
Email: [taufiqurrahmanerwin903@gmail.com](mailto:taufiqurrahmanerwin903@gmail.com)

**Abstrak**

Penilaian kinerja sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara dan Instansi, karena pemimpin dapat melihat seberapa tepat Aparatur Sipil Negara menjalankan fungsinya. Oleh karena itu Aparatur Sipil Negara berhak mendapatkan penilaian kinerja yang *fair* dan *objective*. Penting untuk menemukan metode yang tepat dalam melakukan penilaian kinerja, karena metode yang digunakan akan mempengaruhi hasil penilaian kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 4 Situbondo apakah berhasil dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang peneliti lakukan sebagai berikut: 1) Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri di setiap indikator (Komunikasi) sudah berjalan dengan lancar dan tepat sasaran. Hal ini disampaikan oleh semua Informan yang kami wawancarai. 2) di setiap indikator ( Sumber Daya) sudah berjalan dengan lancar hanya saja ada masalah di kemampuan bapak/ibu dalam mengoperasikan komputer yang masih lemah. Padahal dalam pembuatan SKP ini di lakukan secara online. sedangkan di indikator lain seperti anggaran dan sarana prasarana sudah cukup memadai dan tersedia. 3) mulai dari pelaksana kebijakan telah berjalan dengan baik dan memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Dan menjalankan tupoksinya semakin baik. 4) SMP Negeri 4 Situbondo memiliki SOP yang jelas hal ini telah mengacu panduan jelas dari BKPSDM tentang format penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, Diterangkan dalam Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada Bab 1 penjelasan pada bagian ketentuan umum yang menerangkan bahwa ditentukannya pejabat penilai kinerja ASN yaitu atasan langsung pegawai tersebut yang diberikan pendelegasian kewenangan.

**Kata kunci:** Implementasi, Penilaian Kinerja, Pegawai.

## *Abstract*

***Erwin Taufiqurrahman, NPM. 202014043. "Implementation Of Government Regulation Number 30 Of 2019 On Civil Servant Performance Assessment At Smp Negeri 4 Situbondo"***

*Performance appraisal is very important for State Civil Apparatus and Agencies, because leaders can see how well State Civil Apparatus carry out their functions. Therefore, State Civil Apparatus has the right to receive fair and objective performance appraisals. It is important to find the right method in conducting performance appraisals, because the method used will affect the results of the performance appraisal.*

*The purpose of this study is to find out whether the Implementation of Government Regulation (PP) No. 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Appraisal at SMP Negeri 4 Situbondo has been successfully implemented or not.*

*The method used in this study is qualitative descriptive research. Data collection techniques use observation, interview, and documentation techniques. And the data analysis techniques used in this study are data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.*

*Based on the results of the study on the Implementation of Government Regulation (PP) No. 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Assessment that the researcher conducted as follows: 1) The process of implementing Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Assessment in each indicator (Communication) has run smoothly and on target. This was conveyed by all the informants we interviewed. 2) in each indicator (Resources) it has run smoothly, only there is a problem in the ability of the sir/madam to operate the computer which is still weak. Even though the making of this SKP is done online. while in other indicators such as budget and infrastructure are sufficient and available. 3) starting from the policy implementer has run well and has a strong commitment to implementing the policy. And carrying out its duties is getting better. 4) SMP Negeri 4 Situbondo has a clear SOP, this has referred to clear guidelines from BKPSDM regarding the format for assessing the performance of Civil Servants, explained in Government Regulation Number 30 of 2019 concerning the assessment of the performance of civil servants in Chapter 1, the explanation in the general provisions section which explains that the determination of the ASN performance assessor officer is the employee's direct superior who is given delegation of authority.*

*Keywords: Implementation, Performance Assessment, Employees.)*

## **PENDAHULUAN**

Pelaksanaan penilaian kinerja pun perlu dilaksanakan untuk mengukur seberapa efektifitaskah kerja suatu pegawai di dalam organisasi, hal ini berpengaruh dalam pelaksanaan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan seberapa baik kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan Tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mathis dan Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012:193) menyatakan bahwa "kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam mengemban pekerjaannya".

Keberlangsungan hidup suatu Lembaga pemerintahan akan dapat tercapai jika sumber daya manusianya mengetahui, mengerti dan memahami tugas pokok dan fungsi pegawai di Lembaga pemerintahan itu sendiri. Sehingga penilaian kinerja setiap pegawai pemerintahan itu perlu untuk mengetahui seberapa maksimal kinerja pegawai di Lembaga tersebut. Jika kinerja pegawai rendah maka kinerja lembaga pemerintahan juga buruk, maka perlu peningkatan kemampuan kerja setiap individu pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja Lembaga pemerintahan secara keseluruhan.

Sistem penilaian kinerja sangat bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja pegawai namun memberikan motivasi pegawai. Evaluasi kinerja, menurut Bintoro (2017:127) adalah “metode yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menganalisis kinerja pegawainya secara tepat. Evaluasi kinerja juga dapat dilihat sebagai aktivitas kesadaran diri”. Penggunaan evaluasi kinerja dapat membantu pegawai tumbuh dan meningkatkan keterampilan mereka. Penilaian kinerja, menurut Marwansyah (2014:135), merupakan “prosedur formal untuk memeriksa, meninjau, dan menilai kinerja seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi”. Sementara itu, Menurut Siagian (2012:227) pendekatan ini dapat digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja individu atau kelompok.

Penilaian kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil hingga saat ini implementasi atas peraturan tersebut masih belum terlaksana dengan baik, terutama karena masih kurang objektifnya penilaian yang dilakukan di lingkungan pemerintah, dimana faktor segan dalam melakukan penilaian masih tergolong cukup tinggi. Pejabat penilai (atasan) tidak mampu mengendalikan pandangan unsur kedekatan dalam melakukan penilaian hasil kerja bawahannya, sehingga hasil penilaian kinerja menjadi kurang sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh pegawai yang dinilai.

Tabel 1 Laporan Realisasi SKP SMP Negeri 4 Situbondo Tahun 2023

No	Indikator Rencana Hasil kerja	Target/Sesuai Ekpektasi	Realisasi Keseluruhan SKP Pegawai
1	Terselenggaranya Pengelolaan Pendidikan bidang manajeria, kewirausahaan dan supervisi guru dan tenaga kependidikan	Sesuai Ekspektasi pimpinan	95 %
2	Terlaksananya Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pelaporan Keuangan Sekolah secara Transparan dan akuntabel sesuai aturan	Sesuai Ekspektasi pimpinan	95 %
3	Terlaksananya Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pelaporan Keuangan Sekolah secara	Sesuai Ekspektasi pimpinan	95 %

No	Indikator Rencana Hasil kerja	Target/Sesuai Ekpektasi	Realisasi Keseluruhan SKP Pegawai
	Transparan dan akuntabel sesuai aturan		
4	Terlaksananya Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Pengembangan Diri Sesuai Ketentuan	Sesuai Ekspektasi pimpinan	95 %
5.	Terlaksananya direktif pimpinan berupa perintah kedinasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai target yang di tentukan	Sesuai Ekspektasi pimpinan	95 %

Sumber : Operator Data Pokok Pendidikan (DAPODIK)

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa proses pengerjaan SKP tahun 2023 di SMP Negeri 4 Situbondo hampir memiliki persentase 100%, Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa pegawai telah memenuhi semua indikator kinerja dengan hasil yang baik. Seluruh proses pengerjaan SKP tahun 2023 berjalan dengan baik sesuai dengan rencana. Selesaiannya semua langkah yang diperlukan SKP siap diserahkan dalam bentuk penghargaan atas kinerja mereka selama satu tahun.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja itu sangatlah penting demi menunjang penilaian Masyarakat luas terhadap Instansi Pemerintah khususnya SMPN 4 Situbondo. "Ibu Sri Supiyani Staf TU Bagian Kepegawaian (wawancara 17 Mei 2024 Pukul 09.00 WIB)"

"Pada umumnya SKP ini dibuat untuk evaluasi, dan prestasi kerja ditetapkan pada akhir siklus dengan membandingkan SKP dengan kenyataan untuk menentukan tingkat kinerja setiap pegawai. Hal ini dilakukan dalam rangka pemanfaatan SKP untuk menilai prestasi kerja. Untuk di SMP Negeri 4 Situbondo. pengerjaan SKP Tahun 2023 sudah berjalan dengan baik, hal ini kami akan terus pertahankan dan tingkatkan karena sistem penilaian kinerja pegawai akan terhubung dengan raport tahunan sekolah, jika raport sekolah baik maka minat Masyarakat untuk menyekolahkan anaknya juga meningkat. Namun untuk 3 tahun terakhir animo masyarakat untuk menyekolahkan anak anaknya menurun."

Gambar 1 Hasil Penerimaan Peserta Didik Baru 4 Tahun Terakhir



Sumber : Operator Data Pokok Pendidikan (DAPODIK)

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa ada penurunan penerimaan peserta didik baru selama 2 tahun terakhir, namun hasil pencapaian SKP hampir 100 %. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian. guna mengetahui dan mengkaji lebih mendalam terkait penilaian kinerja pegawai dalam bentuk skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SMP NEGERI 4 SITUBONDO”**.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian untuk memperoleh data-data yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 4 Situbondo, Jl Wr. Supratman No.17, Lingkungan Mulya Utama (LMU), Kelurahan Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Dengan beberapa pertimbangan untuk mengkaji lebih dalam Implementasi Kinerja pegawai.

Waktu dilakukannya penelitian, sejak bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2024.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data data yang digunakan untuk bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2019:224), Teknik Pengumpulan data merupakan suatu Langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ialah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Teknik Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

#### **1. Observasi**

Menurut Sugiyono (2019:166), Observasi merupakan Teknik pengumpulan data untuk mengamati proses kerja, perilaku manusia, dan gejala-gejala alam, dan

responden. Penelitian ini peneliti harus melakukan pengamatan secara langsung dilapangan, sehingga dapat menemukan fakta-fakta baru dilapangan.

## 2. Wawancara

Menurut Lexy J. Moleong (2012: 186) wawancara adalah kegiatan melakukan percakapan dengan tujuan tertentu. Wawancara bisa dilakukan oleh dua orang, yaitu oleh pewawancara (*interviewer*) memberikan pertanyaan dan terwawancara atau narasumber (*interviewee*) yang merespon pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara.

Agar wawancara dapat berjalan efektif, maka terdapat beberapa tingkatan yang harus dilalui, yaitu Mengenalkan Diri, Menjelaskan Maksud Kedatangan, Menjelaskan Materi Wawancara, Mengajukan Pertanyaan (Yunus, 2010:358).

## 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019: 329) dokumentasi ialah catatan atas peristiwa yang terjadi di masa yang lampau atau yang sudah berlalu. Dokumentasi ini akan melengkapi dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan sehingga data tersebut dapat dipercaya atau lebih kredibel. Didalam pelaksanaannya.

## Uji Keabsahan Data

Data yang sudah didapatkan, dikumpulkan, dan dicatat dalam kegiatan penelitian harus dipastikan ketepatan dan kebenarannya. Oleh karena itu peneliti harus bisa memilah dan memilih cara-cara yang tepat untuk mengembangkan ke validitas data yang didapatkan.

## Tekhnik Analisis Data

Analisis data yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif analitik, yang artinya peneliti mendeskripsikan data-data yang dikumpulkan oleh peneliti berupa wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan lain sebagainya. Kemudian peneliti mendiskripsikan agar dapat memberikan gambaran yang jelas terhadap kenyataan atau sesuai dengan realita dilapangan (Sudarto, 1997:66).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelayanan Publik sangat berkaitan dengan aspek kehidupan sosial yang luas, pemerintah memiliki tugas sebagai wadah berbagai pelayanan publik yang diperlukan Masyarakat dalam bidang Pendidikan, Kesehatan, informasi teknologi dan masih banyak lainnya. Salah satu pelayanan yang sangat penting adalah Pendidikan. Dimana Pendidikan merupakan salah satu tonggak utama untuk kemajuan negara. Penilaian kinerja dalam PP No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pasal 2 dan 3 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Dan mengacu juga kepada prinsip penilaian kinerja ASN sebagaimana dimaksud didalam PP No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pasal 4 yaitu

### 1. Objektif

Penilaian objektif adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subyektif pribadi dari pejabat penilai kinerja ASN. Berdasarkan hasil wawancara

dengan bapak Drs. Yuliantono, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Situbondo mengatakan:

“Dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dengan cara yang objektif penilaian yang pemaknaannya yang mengarah pada kualitas setiap prang pegawai dan yang mengarah pada unjuk kerja dalam bidang atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai yang dilihat langsung oleh pimpinan dengan keadaan yang sebenarnya.” ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi peneliti menyimpulkan bahwa kinerja seluruh ASN yang ada di SMP Negeri 4 Situbondo dalam bekerja dapat dilihat sudah cukup memberikan kinerja yang sebaik mungkin.

## 2. Terukur

Terukur adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif berdasarkan hasil wawancara kepada ibu Sri Supiyani S, S.Pd selaku Staf Tu Bagian Kepegawaian beliau menyatakan bahwa :

“Setiap pegawai yang ada di lingkungan SMP Negeri 4 Situbondo memiliki hak yang sama. Salah satu contoh hak itu adalah memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Hal tersebut agar pegawai /guru dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki.” (Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 11.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa terdapat kendala terkait beban kerja yang tinggi. Hal ini bisa mengurangi penilaian pada pegawai yang bisa dinilai dengan penilaian terukur secara kualitatif dan kuantitatif.

## 3. Akuntabel

Akuntabel adalah seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Drs. Yuliantono, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Situbondo mengatakan:

Pada saat rapat dinas, saya himbau kepada para ASN di SMP Negeri 4 Situbondo untuk semua yang terkait tentang penilaian SKP, baik dari pengisian data, pengupload-tan data, hingga pengumpulan hasil SKP, sehingga menjadi dokumen Evaluasi Sasaran Kinerja (SKP), bertanggung jawab sungguh terhadap apa yang mereka isikan, hal ini karena menyangkut keprofesional ASN. ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di SMP Negeri 4 Situbondo telah dilakukan penilaian secara akuntabel.

## 4. Partisipatif

Partisipatif adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja ASN dengan ASN yang dinilai. Dalam wawancara dengan ibu Sri Supiyani S. S.Pd bagian kepegawaian menyatakan bahwa :

“Saya kira untuk Guru dan staf TU sudah berkompeten karena sebelum SKP ini rilis sudah mengikuti kegiatan sosialisasi baik dari pemerintah daerah, provinsi maupun kementerian. Dan teman teman ASN guru juga saya kira juga paham karena sudah banyak melakukan kegiatan pelatihan pelatihan ini, telebih lagi di youtube banyak juga tutorial pengerjaan SKP, Cuman sedikit kendala yaitu ASN yang belum mahir mengoperasikan komputer. Dan beban jam mengajar yang tinggi menyebabkan keterlambatan pengerjaan SKP Ini. ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 11.30 WIB )

peneliti menyimpulkan dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di SMP Negeri 4 Situbondo, semua prosesnya terlibat baik ASN yang dinilai maupun Pejabat penilai kinerja ASN sehingga hal ini dapat dikatakan pengimplementasian kebijakan yang Partisipatif.

#### 5. Transparan

Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak rahasia. Menurut pendapat bapak Drs. Yuliantono, M.Pd. selaku kepala sekolah :

“Transparan harus dibangun dalam kerangka kebebasan aliran informasi dalam berbagai proses kelembagaan dan informasi yang dapat diakses secara bebas oleh orang yang membutuhkan informasi tersebut, sehingga tidak akan terjadi kekeliruan dan ketinggalan informasi yang akan berakibat dalam kualitas pelayanan.” ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB ).

Pernyataan tersebut menggarisbawahi pentingnya transparansi dalam sistem kelembagaan dan aliran informasi. Transparansi di sini berarti informasi harus tersedia secara bebas dan mudah diakses oleh orang-orang yang membutuhkannya. Dengan cara ini, diharapkan tidak akan ada kekeliruan atau ketinggalan informasi yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa dalam hasil penilaian kinerja ASN di SMP Negeri 4 Situbondo dilakukan dengan transparan sehingga menghasilkan penilaian yang efektif. Adapun indikator yang harus terlaksana dalam pengimplementasian menurut Edward III meliputi :

### **KOMUNIKASI**

Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan sebuah kebijakan. Komunikasi dalam konteks penelitian ini digunakan agar pelaksanaan Implementasi Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan dengan baik. Komunikasi ini dilakukan oleh dinas Pendidikan dan Kebudayaan, BKPSDM dan sekolah. Untuk mengkomunikasikan peraturan ini kepada Seluruh ASN binaannya, maka dalam penyampaiannya harus benar dan tepat agar ASN dapat memahami.

Dimensi komunikasi dalam implementasi kebijakan kurikulum amat ditentukan dari beberapa unsur yang terdapat dalam komunikasi, seperti penyampaian pesan, isi pesan, media yang digunakan, serta sasaran penerima pesan, serta perubahan sebagai akibat komunikasi Komunikasi merupakan keberhasilan implementasi kebijakan



mensyaratkan agar semua ASN mengetahui apa yang dilakukan secara jelas. Berikut dimensi dimensi komunikasi kebijakan :

a. Dimensi Tranmisi

Transmisi merupakan faktor utama dalam hal komunikasi pelaksana kebijakan. penyaluran komunikasi yang baik akan menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi), sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan. Transmisi pada implementasi Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan wawancara pada hari selasa tanggal 25 Juli 2024 dengan Bapak Drs. Yuliantono, M.Pd. selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Situbondo menyatakan bahwa :

“Untuk sosialisasi sudah terlaksana baik dari sekolah maupun dinas terkait, seperti BKPSDM dan Kementerian terkait Melalui zoom dan pertemuan seperti BIMTEK. Semua ASN yang ada di SMPN 4 Situbondo saya wajibkan mengikuti kegiatan tersebut agar mereka tahu tahapan Pengisian Penilaian kinerja tersebut.” ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada seluruh informan dapat disimpulkan bahwa, sosialisasi implementasi Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil telah berjalan dengan baik dan materi yang disampaikan narasumber dapat di pahami oleh semua ASN hanya saja kendalanya ada beberapa ASN yang belum mahir mengoperasikan komputer.

b. Dimensi Kejelasan

Menghendaki agar kebijakan yang ditansmisikan kepada pelaksana memiliki target, sehingga semua ASN mengetahui apa yang menjadi maksud dan tujuan, sasaran sehingga kebijakan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan wawancara pada hari selasa tanggal 25 Juli 2024 dengan Bapak Drs. Yuliantono, M.Pd. selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Situbondo menyatakan bahwa :

“kami telah melakukan Penekanan untuk setiap awal tahun, Bapak/Ibu Guru dan Tenaga kependidikan yang ASN supaya tepat waktu pembuatan SKP sesuai tupoksi yang kami berikan, terlebih lagi pembuatan SKP kini dilakukan secara Online, dalam sosialisasi yang kami maupun dinas terkait lakukan, hanya saja ada beberapa kendala karena ada Sebagian ada yang tidak membawa laptop. dan permasalahan yang paling mendasar juga ada beberapa yang belum mengoperasikan komputer.” ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa, sosialisasi implementasi Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada dimensi kejelasan telah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan oleh sosialisasi yang telah menjabarkan terkait target, tujuan hingga manfaat penilaian sasaran kinerja pegawai dengan jelas kepada seluruh ASN.

### c. Dimensi Konsistensi

Menurut Edward III dalam Agustino, perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. Oleh karena itu konsistensi juga harus mendapat perhatian dalam sebuah komunikasi. Berdasarkan wawancara Bapak Rezha Mukti P. S.Pd.Gr. pada wawancara, hari Kamis tanggal 26 Juli 2024 selaku tim penilai PKG dan PKB guru menyatakan bahwa:

“Diterangkan dalam Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada Bab 1 penjelasan pada bagian ketentuan umum yang menerangkan bahwa ditentukannya pejabat penilai kinerja ASN yaitu atasan langsung pegawai tersebut yang diberikan pendelegasian kewenangan. Begitu juga tim penilai kinerja ASN yaitu tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini kepala sekolah dalam memberikan pertimbangan kepada pejabat pembina kepegawaian. Terkait kebijakan ini, kewenangan yang dimiliki pejabat penilai kinerja memiliki peran penting terkait pengendalian dan pengevaluasian apakah kebijakan telah dilaksanakan dengan baik.” ( Hasil Wawancara, Kamis 26 Juli 2024 Pukul 09.00 WIB )

komunikasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada dimensi konsisten telah dilaksanakan mengacu dengan peraturan yang ada sehingga kebijakan tersebut berjalan dengan baik.

### **SUMBER DAYA**

Sumber daya merupakan faktor penting demi terselenggaranya kebijakan dengan baik, maka dengan itu diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang cukup serta di tingkatkan skill (kemampuan) yang di miliki oleh pelaksana Peraturan Pemerintah No30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil, menurut Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), Sumber daya di sini dibedakan menjadi dua yaitu berupa sumber daya manusia (staff) dan non manusia (fasilitas atau sarana prasarana).

#### a. SDM ( staff )

Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia apakah sudah cukup untuk melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang handal implementasi kebijakan akan berjalan lambat. Oleh karena itu, implementasi Peraturan Pemerintah No30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil membutuhkan sumber daya yang cukup dan mampu untuk menguasai dibidangnya dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Sumber daya manusia (staff) yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil, Drs Yuliantono, M.Pd, mengatakan dalam wawancara pada hari selasa tanggal 25 Juli 2024:

“Saya kira untuk tim pelaksana dari staf TU Bag. Kepegawaian sudah berkompeten karena sebelum SKP ini rilis sudah mengikuti kegiatan sosialisasi baik dari pemerintah daerah, provinsi maupun kementerian. Dan teman teman ASN juga saya kira juga paham karena sudah banyak melakukan kegiatan pelatihan pelatihan ini, terlebih lagi di youtube banyak juga tutorial pengerjaan SKP. Cuma sedikit kendala yaitu ASN yang belum mahir mengoperasikan komputer.” ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya merupakan faktor penting demi terselenggaranya kebijakan dengan baik dimana dalam pelaksanaannya seluruh jajaran harus memiliki kesiapan yang memadai dan matang, mulai dari kesiapan dari segi kualifikasi, kompetensi serta juga siap dalam hal pemahaman dan paradigma (pola pikir) terhadap Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja tersebut

b. Anggaran

Anggaran merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan *bahwa “new towns studies suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program”*. Menurut Edward III, terbatasnya insentif yang diberikan kepada implementor merupakan penyebab utama gagalnya pelaksanaan program. Hal ini juga yang ditanyakan oleh peneliti terkait anggaran terkait pelaksanaan implementasi pp no 30 tahun 2019 menurut wawancara pada hari selasa tanggal 25 Juli 2024 dengan Bapak Drs. Yuliantono, M.Pd. selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Situbondo menyatakan bahwa :

“Untuk implementasi PP No 30 tahun 2019 di SMP Negeri 4 Situbondo saya kira cukup, dengan jumlah siswa dan ASN yang ada, anggaran bisa di alokasikan dari anggaran BOS untuk menunjang kinerja ASN.” ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

Anggaran merupakan salah satu hal penting dalam menjamin mutu penyelenggaraan kebijakan. Oleh karena itu anggaran harus secara tepat disiapkan pada saat akan dipergunakan.

c. Fasilitas / Sarana Prasarana

ketersediaan sarana dan prasana. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:100), Sarana Prasarana merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Fasilitas merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Berdasarkan wawancara dengan bapak Drs. Yuliantono, M.Pd selaku kepala sekolah SMP negeri 4 Situbondo pada hari Selasa tanggal 25 Juli 2024 mengatakan bahwa:

“Saya kira sarana prasana sudah cukup memadai, yang penting dalam hal pengisian SKP ini adalah ketersediaan komputer yang sesuai dengan batas spesifikasi dan Internet yang Stabil.” ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

sarana prasarana merupakan salah satu hal penting dalam menjamin mutu penyelenggaraan kebijakan. Oleh karena itu sarana prasarana harus secara tepat disiapkan pada saat akan dipergunakan.

### **DISPOSISI**

Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor yang penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan atau kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias. Menurut Edward III dalam Winarno kecenderungan dari para pelaksana kebijakkan merupakan faktor ketiga yang mempunyai konsenkuensi-konsenkuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, hal ini berarti adanya dukungan dan kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuatan keputusan awal. Demikian pula sebaliknya, bila tingkah laku atau perspektif-persepektif para pelaksana berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan semakin sulit.

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik. Dari penelitian yang didapatkan, sikap pelaksanaan dalam implementasi Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil cukup baik. Hal ini disampaikan oleh bapak Drs. Yuliantono, M.Pd, pada hari Selasa tanggal 25 Juli 2024 selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Situbondo:

Dengan adanya PP ini, ASN di SMP Negeri 4 Situbondo, kedisiplinan, perilaku kerja dan ketepatan waktu dalam menjalankan tupoksinya semakin baik. Walau ada beberapa rekan yang terlambat dalam pembuatan SKP, tapi melalui kegiatan rapat rutin, saya selaku kepala sekolah senantiasa mengingatkan Bapak/Ibu guru dan Staf TU tentang tanggung jawabnya ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

Penjelasan diatas menunjukkan pegawai di SMP Negeri 4 Situbondo memiliki kedisiplinan yang baik yang menjadi faktor penunjang kemaksimalan pencapaian target kinerja dengan saling berkoordinasi secara langsung dan tidak langsung.

## STRUKTUR BIROKRASI

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Menurut Edward III, menjelaskan bahwa struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi bureaucratic fragmentation karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi inefektivitas implementasi kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga negara dan pemerintah.

Terdapat dua macam karakteristik yang dapat menunjang kinerja dari struktur birokrasi agar maksimal yaitu melakukan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan melaksanakan fragmentasi :

a. Standar Operasional Prosedur (SOP)

SOP merupakan standar minimum yang menjadi dasar bagi para pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan disetiap harinya dengan standar yang telah ditetapkan atau standar minimum yang dibutuhkan yang ditujukan dapat meningkatkan kinerja struktur birokrasi untuk dilaksanakan para implementor. Hal tersebut dijelaskan dengan hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah Drs. Yulianto, M.Pd, pada hari Selasa tanggal 25 Juli 2024 :

Untuk SOP sudah ada, telah di bentuk sebagai Kordinator Penilaian Kinerja Guru yang bertanggungjawab terhadap jadwal supervisi dan penilaian kepada Bapak/Ibu Guru, sedangkan Untuk Staf TU sepenuhnya saya tugaskan untuk bagian Kepegawaian untuk menjadi kordinatornya. ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 10.00 WIB )

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa SMP Negeri 4 Situbondo memiliki SOP dalam menindaklanjuti kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang ditujukan untuk menunjang kemaksimalan kinerja pegawai, sesuai dengan teori.

b. Fragmentasi

Fragmentasi juga mempengaruhi struktur birokrasi yang merupakan pembagian kerja atau penyebaran tanggung jawab kepada beberapa badan atau pihak berbeda yang melaksanakan kebijakan agar kebijakan tersebut dapat dicapai dengan efektif dan tepat. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sri Supiyani, S.Pd selaku Staf Tata usaha bagian kepegawaian pada wawancara hari Selasa tanggal 25 Juli 2024 :

“Untuk Pembagian tanggung jawab sudah ada, dan saya termasuk di dalamnya yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut. ( Hasil Wawancara, Selasa 25 Juli 2024 Pukul 11.30 WIB )

Berdasarkan hasil beberapa wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa struktur birokrasi dalam pengimplementasian kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil sudah baik efektif dan efisien yang mana SOP terkait pelaksanaan kebijakan terorganisir dengan baik kepada seluruh pegawai terkait target pencapaian kinerja, begitu juga fragmentasi ataupun adanya bentuk kerja sama dengan didukung dengan keterlibatan seluruh elemen pegawai didalamnya namun ada kendala di tingginya beban kerja yang diampu sehingga ASN terutama guru harus membagi fokusnya terhadap tupoksi yang dia harus kerjakan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya pada Implementasi Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja pada SMP Negeri 4 Situbondo, peneliti dapat menarik kesimpulan, dikaji dengan menggunakan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teori Edward III yang memiliki 4 Indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi  
Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri di setiap indikator sudah berjalan dengan lancar dan tepat sasaran. Hal ini disampaikan oleh semua Informan yang kami wawancarai, tepat sarannya sosialisasi ini berdampak baik terhadap semua ASN yang memiliki tanggung jawab untuk mengisi penilaian kinerja (Membuat SKP). Namun juga ada beberapa ASN yang belum paham berkaitan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri.
2. Sumber Daya  
Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri di setiap indikator sudah berjalan dengan lancar hanya saja ada masalah di kemampuan bapak/ibu dalam mengoperasikan komputer yang masih lemah. Padahal dalam pembuatan SKP untuk PP No 30 tahun 2019 ini di lakukan secara online. sedangkan di indakator lain seperti anggaran dan sarana prasarana sudah cukup memadai dan tersedia.
3. Disposisi  
Dalam kaitannya dengan sikap para pelaksana kebijakan terutama dalam hal komitmen, mulai dari pelaksana kebijakan telah berjalan dengan baik dan memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Dengan adanya PP ini, ASN di SMP Negeri 4 Situbondo, kedisiplinan, perilaku kerja dan ketepatan waktu dalam menjalankan tupoksinya semakin baik. Dilain itu juga pemahaman tentang kebijakan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri, harus lebih diperhatikan karena ada beberapa ASN yang belum paham beberapa point yang ada didalam kebijaksanaan tersebut.
4. Struktur Birokrasi  
SMP Negeri 4 Situbondo memiliki SOP yang jelas hal ini telah mengacu panduan jelas dari BKPSDM tentang format penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, Diterangkan dalam Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada Bab 1 penjelasan pada bagian ketentuan umum yang menerangkan bahwa ditentukannya pejabat penilai

kinerja ASN yaitu atasan langsung pegawai tersebut yang diberikan pendelegasian kewenangan. dan koordinasi tentang SOP baik sekolah maupun instansi terkait yang menjadi penghambat dalam implementasi Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri ini. Dan faktor penghambat yang lain adalah beban tugas yang dimiliki ASN terutama guru yang cukup tinggi menjadi kendala dan penghambat saat pembuatan SKP Online Ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan kasih sayang sehingga penulisan skripsi yang berjudul “ Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada SMP Negeri 4 Situbondo” dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan Jurnal ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Yusuf Ibrahim, S.H, M.H. Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi saya kesempatan untuk menjadi bagian dari sivitas Akademika UNARS.
2. Dr. Hasan Muchtar Fauzi, S.Sos, M.Si., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah menyediakan berbagai fasilitas sebagai penunjang pembelajaran selama saya mengikuti perkuliahan.
3. Dini Noor Aini, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Usrotul Hasanah, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan jurnal ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan jurnal ini.

## REFERENSI

- A. Purba, Ramen, Imam Rofiki, Sukarman Purba, Pratiwi Bernadetta Purba, Erniati Bachtiar, Dina Chamidah, Dewi Suryani Purba, dan Bonaraja Purba. *Pengantar Media Pembelajaran*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- AG. Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik (konsep, teori dan aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta