

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PP NOMOR 30 TAHUN 2019  
TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(STUDI KASUS TENTANG PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 3 JEPON)

**Oleh**

Widianto

Program Studi S2 Magister Administrasi Publik Universitas Slamet Riyadi  
Surakarta

Email: [laltawidi66@gmail.com](mailto:laltawidi66@gmail.com)

**Abstract**

*The number of employees who do not understand the mechanism about Government Regulation No. 30 of 2019, new regulations using the Employee Performance Goals and how to perform employee Performance Assessments so that they cannot apply this regulation well. This study aims to analyze the implementation of the Indonesian Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servants Performance for which his application has been begun in this year. The research method used qualitative research with descriptive method, informants amounted to 4 people and was selected based on purposive sampling. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The results of the analysis show that, the implementation of policies in the Civil Servants Performance Assessment has not been going well.*

**Keywords:** *performance, communication, resources, dispoisi, bureaucracy*

---

**Pendahuluan**

Pada tahun 2014, terbit Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara (ASN). Dalam pasal 1 pada undang undang tersebut menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PNS adalah pegawai tetap, PPPK adalah pegawai kontrak.

Pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 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, serta cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja, dan sanksi serta keberatan dan sistem informasi kinerja PNS.

Seperti yang tercantum dalam pasal 2 dan 3 PP No 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.

Tujuan PP No 30 Tahun 2019 adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun instansi, namun sampai saat ini belum berjalan sesuai harapan. Terdapat beberapa masalah, salah satunya masih banyak pegawai yang belum mengerti mekanisme peraturan baru yang menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan bagaimana melakukan Penilaian Kinerja Pegawai (PKP), sehingga mereka belum bisa mengaplikasikan peraturan ini dengan baik. Di samping itu Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di kerjakan

tidak tepat waktu yang seharusnya di kerjakan di awal tahun, tetapi kadang berbarengan dengan penerbitan lembar penilaian kinerja yang terbit di akhir tahun. Dalam Penilaian kinerja pegawai juga belum sesuai yang di harapkan, Penilaian kinerja yang di lakukan oleh atasan, bawahan dan teman sejawat masih terdapat keseganan dalam memberikan penilaian apa adanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul “Implementasi kebijakan PP nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi kasus tentang pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 3 Jepon)” Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Implementasi kebijakan PP nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi kasus tentang pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 3 Jepon) Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Merujuk pada model Implementasi menurut Goege C.Edward III, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.

### Implementasi Kebijakan

Menurut Edward dalam Yulianto Kadji (2015:46)

*“The study of policy implementation is crucial for the study of public administration and public policy. Policy implementation, as we have seen, is the stage of policy-making between the establishment of a policy – such as the passage of a legislative act, the issuing of an executive order, the handing down of a judicial decision, or the promulgation of a regulatory rule - and the consequences of the policy for the people whom it affects. If a policy is inappropriate, if it cannot alleviate the problem for which it was designed, it will probably be a failure no matter how well it is implemented. But even a brilliant policy poorly implemented may fail to achieve the goals of its designers”.*

“Implementasi kebijakan merupakan tahapan pembuatan keputusan, seperti halnya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, keluarnya sebuah peraturan eksekutif, dan keluarnya keputusan pengadilan, atau keluarnya standar peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupannya. Walaupun sebuah kebijakan diambil secara tepat, tetapi kemungkinan kegagalanpun masih bisa terjadi, jika

proses implementasinya tidak tepat. Bahkan sebuah kebijakan yang handal sekalipun jika diimplementasikan secara tidak baik dan optimal, maka kebijakan tersebut gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para pembuatnya”.

Menurut Yulianto Kadji (2015:53) pada prinsipnya kebijakan dibuat mengandung tujuan untuk mewujudkan suatu keadaan yang diinginkan dan proses implementasinya disesuaikan dengan kemampuan sumber daya yang ada. Jadi, ketika kebijakan sudah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan pelaksanaan atau mengimplementasikan kebijakan tersebut. Apapun produk kebijakan itu, pada akhirnya bermuara pada tataran bagaimana mengimplementasikan kebijakan tersebut bisa teraktualisasi

### Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

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

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan:

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

“SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan,” demikian bunyi Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut Edward III yang dikutip oleh Agustino dalam bukunya yang berjudul “dasar-dasar Kebijakan Publik” (2017:136-142), terdapat empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu :

- Komunikasi

Komunikasi menurutnya, sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Ada tiga indikator yang dapat dipakai (atau digunakan) dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi tersebut, yaitu :

- a. Transmisi, penyaluran komunikasi yang baik akan pula dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik.

- b. Kejelasan, komunikasi yang dapat diterima oleh para pelaksana kebijakan (street-level-bureuacrats) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/nebdua).
- c. Konsistensi, perintah yang diberikan dalam pelaksanaan pada komunikasi haruslah konsisten dan jelas (untuk diterapkan atau dijalankan). Karena apabila perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

- Sumberdaya.

Sumber daya merupakan hal penting lainnya, menurut Edward III, dalam mengimplementasikan kebijakan. Indikator sumberdaya terdiri dari beberapa elemen, yaitu :

Staf, sumberdaya utama dalam mengimplementasi kebijakan adalah staf. Informasi, dalam mengimplementasikan kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementor harus mengetahui apakah orang lain yang terlibat didalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.

Wewenang, pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana

dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik.

Fasilitas, fasilitas fisik juga 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

- Disposisi

Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan tentang pelaksana suatu kebijakan publik. Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi menurut George C. Edward III sebagai berikut:

Efek disposisi, disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi.

Melakukan pengaturan birokrasi (Staffing the bureaucracy), implementasi kebijakan harus dilihat dalam hal pengaturan birokrasi.

- Insentif, Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan manipulasi insentif
- Struktur Birokrasi

Menurut Edward III, yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Dua hal karakteristik yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik adalah:

- a. Membuat standar operating prosedur (SOP) yang lebih fleksible. SOP adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan/birkrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pada tiap harinya sesuai dengan standar yang ditetapkan (atau standar minimum yang dibutuhkan warga).
- b. Melakukan fragmentasi, untuk menyebar tanggung jawab berbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing

### Metode

Jenis penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah penulis peroleh. Kemudian seperti yang di kemukakan Sugiyono (2015:14), penulis menggunakan cara analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang di temukan di lapangan dan membuat laporan penelitian secara mendetail. Penelitian ini di lakukan di SMP Negeri 3 Jepon, Kecamatan Jepon, Kabupaten Blora. Penelitian

di laksanakan pada tanggal 1 Juni 2021 sampai dengan 31 Juli 2021.

Unit analisis menurut Hamidi (2010:95) adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau kelompok sebagai subjek penelitian. Unit analisis pada penelitian ini adalah PNS di SMP Negeri 3 Jepon, Kecamatan Jepon, Kabupaten Blora.

Peneliti memilih teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Dalam teknik *purposive sampling* peneliti memilih subyek penelitian dengan tujuan untuk menentukan informan kunci (key informan) yang sesuai dengan fokus penelitian, yang dilakukan secara sengaja tanpa dibuat-buat untuk mendapatkan kekuatan akurasi. Penentuan sampel melalui teknik ini tepat digunakan untuk mengkaji sebuah lembaga pendidikan atau sekolah yang pada dasarnya adalah sebuah lembaga formal yang telah memiliki struktur organisasi yang baik. Yang pada akhirnya peneliti dapat menentukan sampel yang sesuai kebutuhan informasi yang ingin didapatkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang akan dijadikan subyek penelitian adalah PNS di lingkungan SMP Negeri 3 Jepon, Kecamatan Jepon, Kabid

Mutasi Kepegawaian BKD, Plt. Kabid Dikdas dinas Pendidikan Kabupaten Blora yang terdiri atas 4 orang informan yaitu:

- a. Bambang Setya Kunanto, SE (Kabid Mutasi Kepegawaian BKD)
- b. Budi Riyanto, S.Pd, MA (Plt. Kabid Dikdas Dinas Pendidikan)
- c. Surat, SE (Kabag TU dan Kepegawaian SMPN 3 Jepon)
- d. Teguh Eko Prasetyo, S.Pd (Koordinator PKB dan PK Guru)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini, *informan* penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *Puposive Sampling*. Adapun *informan-informan* yang peneliti tentukan merupakan orang-orang yang peneliti anggap memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, *informan* dalam kesehariannya senantiasa berurusan dengan permasalahan yang diteliti. Diantaranya adalah unsur BKD berasal dari Kabid Mutasi Kepegawaian, Dinas Pendidikan berasal dari Plt Kabid Pembinaan Dikdas, dari unsur Sekolah berasal dari Kabag TU dan Kepegawaian, dan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Deskripsi hasil penelitian dapat di lihat pada lampiran yang merupakan hasil dari wawancara dengan 4 orang Informan, yaitu:

- a. Informan 1: Bambang Setya Kunanto, SE (Kabid Mutasi Kepegawaian BKD)

- b. Informan 2: Budi Riyanto, S.Pd, MA (Plt. Kabid Dikdas Dinas Pendidikan)
- c. Informan 3: Surat, SE (Kabag TU dan Kepegawaian SMPN 3 Jepon)
- d. Informan 4: Teguh Eko Prasetyo, S.Pd (Koordinator PKB dan PK Guru) Pemerintah dalam membuat suatu kebijakan tentunya memiliki maksud dan tujuan. Dalam pasal 2 pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Dalam penelitian ini peneliti akan menguraikan hasil penelitian dengan didasari data yang peneliti peroleh melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi terkait dengan Implementasi Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019 di SMP Negeri 3 Jepon

#### **Dimensi Komunikasi**

Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 3 Jepon dari sisi transmisi (transmission), kejelasan (clarity) dan konsistensi (consistency) sudah berjalan dengan lancar dan tepat sasaran. Hal ini berdasar pada hasil wawancara berikut:

Menurut Bapak Bambang Setya Kunanto, SE selaku Kabid Mutasi Kepegawaian BKD) menyatakan bahwa :

“Untuk PP No 30 tahun 2019 sebenarnya baru akan kita terapkan pada tahun ini, Untuk bulan juli 2021 sampe desember 2021 menggunakan PP No 30 Tahun 2019, untuk bulan januari sampai dengan juni 2021 masih menggunakan acuan PP yang lama yaitu No 46 tahun 2011. Untuk SMP Negeri 3 Jepon bersama sekolah lain di wilayah Kecamatan jepon sudah kami sosialisasikan tanggal 18 Juni termasuk pelatihan cara pengisian SKP secara online. Jadi pengisian SKP sudah tidak manual seperti sebelum sebelumnya”.

Hal senada di sampaikan secara berturut turut oleh 3 informan lainnya, yaitu:

- “Kami dari dinas pendidikan sudah memfasilitasi BKD untuk memberikan sosialisasi tentang SKP dan penilaian kinerja PNS yang mengacu pada PP 30 Tahun 2019, dengan melalui tatap muka langsung maupun melalui pembuatan WA group yang beranggotakan staf kepegawaian dari masing masing sekolah. Sehingga jika ada kesulitan bisa berkonsultasi langsung kepada penanggung jawabnya dalam hal ini dari BKD Blora”.
- “Kami selaku penganggungjawab di kepegawaian telah mengikuti sosialisasi yang di adakan oleh BKD Blora pada tanggal 18 Juni 2021. Untuk di lingkup SMP Negeri 3 Jepon kami sudah memberikan sosialisasi kepada Bapak/Ibu PNS terkait Penilaian kinerja PNS dan petunjuk pengisian SKP yang mengacu PP 30 tahun 2019. Di samping itu dari Bapak Kepala Sekolah juga telah memberi

penekanan untuk setiap awal tahun, Bapak/Ibu Guru dan Tenaga Kependidikan yang PNS supaya tepat waktu dalam pembuatan SKP sesuai Tupoksi masing masing, trlebih lagi pembuatan SKP di lakukan secara online”. Dalam sosialisasi yang kami lakukan ada beberapa kendala di karenakan sebian tidak membawa laptop, di samping itu ada beberapa yang belum bisa mengoperasikan computer, padahal untuk pembuatan SKP sekarang di buat secara online.”

- “Terkait sosialisasi tentang PP No 30 tahun 2019, Sekolah sudah memberikan sosialisasi melalui forum rapat kedinasan. Sosialissi disampaikan oleh Kepala TU yang kebetulan mewakili sekolah saat ada sosialisasi dari BKD Blora. Hanya saja sosialisasi belum bisa maksimal karena sebagian besar belum membawa laptop”

Pada Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa, sosialisasi implementasi PP No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS telah dilaksanakan. Tentang kejelasan pemahaman terhadap isi PP No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS, informan 1, 2, 3 dan 4 menjelaskan secara berturut turut:

- “Sebagian besar setelah di lakukan sosialisasi, peserta yang hadir sudah paham karena sudah terbiasa menyusun SKP dan DP3 yang sekarang berubah menjadi PKPNS (Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil). Namun kondisi di lapangan di masing masing unit kerja, masih banyak yang mengalami kesulitan,

bahkan masih banyak sekolah yang belum input SKP yng di ajarkan. Kami akan selalu memantau melalui WA Group yang sudah kami bentuk melalui fasilitator dari Diknas terkait perkembangan input SKP ini”

- “Karena ini adalah hal baru bagi kami, ada sedikit kesulitan terutama SDM yang sudah usia lanjut dan tidak terbiasa pegang laptop atau computer, sehingga butuh pendampingan dan bimbingan. Dari pantauan kami, pada saat SMPN 3 Jepon melakukan sosialisasi dan workshop pembuatan SKP yang mengacu PP No 30 Tahun 2019 baru 50% yang telah mampu menyusun SKP secara online”.
- “Untuk memahami tentang PP No 30 Tahun 2019 bagi kalangan guru memang butuh proses, tidak sekali sosialisasi langsung paham, butuh pendampingan. Alhamdulillah dengan adanya WA Group dan kesiapan dari BKD untuk membimbing bisa meminimalisir hambatan hambatan yang kami alami” dari workshop yang kami lakukan pada saat sosialisasi di SMP Negeri 3 Jepon, baru sekitar 50% yang bisa menginput SKP secara online, yang lain masih kebingungan. Hal ini di sebabkan peserta yang di kirim sebagian besar belum mahir dalam mengoperasikan komputer”.
- “Insha Allah sedikit mengerti, tetapi ada beberapa bapak/ibu guru yang agak kesulitan terutama dalam pembuatan SKP yang saat ini di buat secara online”. Walaupun demikian, kami sesama guru terus saling



membantu sampai semua terbiasa mengisi SKP secara online”.

Terkait dengan petunjuk sebagai bentuk konsistensi terhadap isi PP No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS, informan 1, 2, 3 dan 4 menjelaskan secara berturut turut:

1. “Untuk petunjuk sudah kami bagikan, dan sudah ada juga di website BKD blora untuk panduannya”
2. “Untuk petunjuk pelaksanaan sudah ada dan BKD juga sudah memberikan bimbingan pengisian”
3. “Petunjuk teksinya sudah ada, dan cara pengisian secara online juga sudah ada di setiap tahapannya”.
4. “Petunjuk dalam pelaksanaan PP ini sudah ada. Dalam makalah/ modul yang sudah di bagikan dari BKD”.

Dari hasil wawancara di atas, terkait dengan sosialisasi telah di lakukan tanpa ada hambatan. Namun dalam memahami isi peraturan tersebut, daya tangkapnya berbeda beda tergantung dari masing masing SDM

#### **Dimensi Sumber Daya**

Menurut Edward III (Budi Winarno: 2012) menjelaskan bahwa sebagai isi kebijakan yang dapat dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, diyakini pelaksanaan kebijakan tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi dan

sumber daya finansial, maupun sarana prasarana. Sumber daya adalah faktor yang penting untuk implementasi kebijakan agar dapat berjalan efektif. Dari aspek sumberdaya manusia, informan 1,2,3 dan menjelaskan secara berturut turut bahwa:

1. “Yang jelas untuk PP No 30 tahun 2019 ini di tujukan untuk seluruh PNS di wilayah kabupaten blora. Sedangkan untuk penilaiannya di lakukan berjenjang. Terkhusus untuk SMP Negeri 3 Jepon harus lihat data basenya dulu”.
2. “Untuk jumlah SDM pelaksana sudah mencukupi, di SMPN 3 Jepon terdapat 26 PNS sehingga sangat cukup untuk menunjang pelaksana dalam implementasi PP No 30 tahun 2019”.
3. “Di SMP Negeri 3 Jepon, terdapat 26 PNS. Sehingga sangat cukup untuk menjalankan PP No 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS. Terlebih lagi sebagian besar PNS yang guru juga sudah Sertifikasi, Hanya saja kendalanya adalah sebagian besar belum mahir mengoperasikan komputer, namun jika di bimbing secara berkala dan dari meraka ada kemauan untuk bisa, Insha Allah temen temen bisa menyusunnya secara mandiri”
4. “Jumlah SDM PNS di SMPN 3 jepon terdapat 26 PNS, saya rasa sangat cukup untuk menjalankan PP No 30 Tahun 2019 ini, terlebih lagi ada usaha

dan kemauan yang keras dari Bapak/ibu PNS untuk bisa.”.

Jika di lihat dari jumlah PNS yang tersedia sudah tercukupi, hanya saja SDM yang terdapat pada bagian ketatausahaan terdapat kekurangan karena hanya berjumlah 1 orang, tentunya ini akan menjadi kendala tersendiri di lapangan jika tidak tepat dalam pengelolaan SDMnya. Kendala yang lain adalah penguasaan teknologi dalam mengoperasikan computer juga masih lemah.

Terkait dengan sumberdaya anggaran masing masing dari informan 1,2, 3 dan 4 secara berturut turut menyampaikan bahwa:

1. “Untuk implementasi PP No 30 tahun 2019 di SMPN 3 Jepon saya kira cukup, dengan jumlah siswa dan SDM yang ada, anggaran bisa di alokasikan dari anggaran BOS untuk menunjang kinerja PNS”
2. “Insha Allah untuk anggaran dalam implementasi PP No 30 tahun 2019 di SMP Negeri 3 Jepon sangat cukup”.
3. “Untuk anggaran sangat cukup memadai dan bukan menjadi kendala”.
4. “Alhamdulillah anggaran cukup untuk menunjang implementasi PP No 30 tahun 2019”

Sedangkan dari sisi sumberdaya sarana prasarana, Bapak Surat, SE selaku Kabag TU dan Kepegawaian SMPN 3 Jepon menjelaskan bahwa:

“Untuk sarana prasarana di SMP Negeri 3 Jepon Insha Allah sangat

memadai untuk menunjang kinerja PNS. Jaringan internet, Komputer, laboratorium, Perpustakaan dll. Insha allah dari sekolah sudah menyiapkan segala fasilitas untuk menunjang implementasi PP No 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS”

Hal ini di perkuat juga oleh ungkapan Bapak Teguh Eko Prasetyo, S.Pd selaku Koordinator PKB dan PK Guru SMPN 3 Jepon :

“Alhamdulillah untuk Sekolah sudah menyediakan segala fasilitas untuk menunjang pelaksanaan PP No 30 Tahun 2019. Terlebih lagi sebagian guru yang sudah sertifikasi dan memiliki laptop dan printer sendiri yang bisa menunjang kinerja mereka”

Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SMPNk 3 Jepon cukup memadai dalam mengimplementasikan PP No 30 tahun 2019 tentang Kinerja Pegawai ini. Sedangkan dari aspek sumberdaya kewenangan, Bapak Surat, SE selaku Kabag TU menjelaskan:

“Untuk Kepala sekolah sudah menjalankan kewenangannya sesuai aturan yang berlaku. Hanya dalam Implementasi PP No 30 tahun 2019 baru di terapkan di semester ini, Juli sampai desember 2021.

Dalam penyusunan SKP online ini, Kepala sekolah sebagai pimpinan kami telah memberikan pengarahan supaya dalam menyusun SKP supaya di analisis betul betul di sesuaikan dengan target angka kridet

yang di butuhkan. Kemudian tentang penilaian kinerja belum bisa di jalankan karena baru mulai berlaku bulan ini”.

Kemudian Bapak Teguh Eko Prasetyo, S.Pd selaku Koordinator PKB dan PK Guru SMPN 3 Jepon menambahkan bahwa :

“Untuk kewenangan dalam Implementasi PP No 30 tahun 2019 telah di jalankan dengan baik, Selaku Koordinator PKB dan PK Guru sudah menjalankan kewenangannya sesuai Tupoksinya, demikian juga dengan Kepala Sekolah. Saya selaku Koordinator PKB dan PK Guru telah melakukan upaya untuk terus memotivasi supaya bisa mencapai target dari SKP yng telah di tetapkan. Dan melalui kewenangannya, kepala sekolah, juga sudah mengajak rekan rekan PNS untuk berkomitmen secara sungguh sungguh dengan SKP yng telah di buat, tidak sekedar formalitas belaka, tetapi ada upaya untuk memenuhi target target dari SKP yang telah di susun”.

Dan penjelasan di atas, dari aspek sumberdaya maka dapat disimpulkan, bahwa dimensi sumber daya sudah mencukupi, hanya pada SDM bagian ketatausahaan yang hanya 1 orang di rasa masih kurang. Disamping itu, dalam menjalankan kewenangannya, Tim Penilai juga masih ada perasaan sungkan, ewuh pekewuh dalam melakukan penilaian kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil secara terbuka dan apa adanya.

### **Dimensi Disposisi**

Terkait dengan dimensi disposisi atau sikap pelaksana dalam implementasi PP No 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Pada aspek sikap, masing masing informan 1, 2, 3 dan 4 menjelaskan :

1. “Dengan adanya PP No 30 tahun 2019, semangat dan Disiplin kerja pegawai menjadi lebih baik dan meningkat dalam menjalankan tupoksinya”
2. “Kedisiplinan dan perilaku kerja PNS menajdi lebih baik dengan adanya PP tentang penilaian kinerja PNS ini”
3. “Dengan adanya PP ini,PNS di SMP Negeri 3 Jepon, 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, kepala sekolah senantiasa mengingatkan Bapak/Ibu guru tentang tanggungjawabnya”
4. “Alhamdulillah sikap Bapak/Ibu PNS penuh dengan tanggung jawab menjalankan tupoksinya masing masing”

Sedangkan efek dari implementasi PP No 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS ini, masing masing informan 1, 2, 3 dan 4 menjelaskan :

1. “Secara umum, dengan adanya PP No 30 tahun 2019 memiliki efek yang luar biasa dalam meningkatkan kinerja PNS”.

2. “Melalui PP No 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, loyalitas pada pimpinan, kedisiplinan semakin baik”
3. “Efek dari Penilaian kinerja ini, Bapak/Ibu PNS dalam merancang SKP perlu perencanaan yang lebih matang terkait dengan target-target kerja sesuai dengan kebutuhan angka kredit yang di butuhkan”
4. “Dengan adanya PP tentang Penilaian kinerja ini, kami berusaha menjalankan sasaran kerja dengan sebaik baiknya. Menjalankan tupoksi dengan penuh tanggungjawab”.

Dari seluruh pendapat diatas, yang dijelaskan oleh informan memperjelas bahwa dari sisi sikap dan efek dari pelaksanaan kebijakan sangat baik dan luar biasa dampaknya terhadap perilaku kerja, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan kewenaangannya

### **Struktur Birokrasi**

Birokrasi merupakan struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hirarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur. Birokrasi ini dimaksudkan sebagai suatu sistem otoritas yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai macam peraturan untuk mengorganisir pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang.

Terkait dengan prosedur kerja dalam pelaksanaan PP No 30 tahun 2019, Bapak Surat, SE selaku Kabag TU dan Kepegawaian SMPN 3 Jepon menjelaskan bahwa :

“Untuk SOP sudah ada, telah di bentuk sebagai koordinator PKB dan PK Guru yang bertanggungjawab terhadap jadwal supervise dan penilaian kepada Bapak/Ibu PNS”

Sedangkan Bapak Teguh Eko Prasetyo, S.Pd selaku Koordinator PKB dan PK Guru di SMPN 3 Jepon menjelaskan bahwa :

“Untuk SOP Kayaknya sudah ada, dulu pada saat sosialisasi sudah di sepakati alur SOP terkait dengan Implementasi PP No 30 tahun 2019 ini”

Terkait dengan penyebaran tanggungjawab, Bapak Surat, SE selaku Kabag TU dan Kepegawaian SMPN 3 Jepon menyampaikan bahwa:

“Tentang pembagian tanggungjawab sudah ada, dan masing masing telah menjalankan tanggungjawabnya dengan sebaik baiknya”.

Bapak Teguh Eko Prasetyo, S.Pd selaku Koordinator PKB dan PK Guru di SMPN 3 Jepon juga menjelaskan bahwa:

“Untuk Pembagian tanggung jawab sudah ada, dan saya termasuk di dalamnya yang bertanggung dalam (PKG) Penilaian Kinerja Guru dan PKB Guru

Dari uraian hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa dari struktur birokrasi, dalam implementasi PP No 30 tahun 2019 tidak menjadi kendala yang berarti. SOP dan pembagian tanggungjawab telah di lakukan di SMPN 3 Jepon Dengan

demikian, dari ke empat dimensi di atas, sosialisasi, sumberdaya, disposisi dan struktur organisasi, implementasi PP No 30 tahun 2019 tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil tidak terdapat kendala yang besar, hanya pada aspek SDM ketatausahaan yang terdapat kekurangan, karena hanya ada 1 orang.

### Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di SMP Negeri 3 Jepon yang dikaitkan dengan teori implementasi menurut George C. Edward III, didapatkan kesimpulan 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.
2. Sumber Daya; Kekurangan SDM PNS pada ketatausahaan dan kemampuan bapak/ibu dalam mengoperasikan komputer yang masih lemah. Padahal dalam pembuatan SKP untuk PP No 30 tahun 2019 ini di lakukan secara online.
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.
4. Struktur Birokrasi; SMP negeri 3 Jepon telah memiliki SOP yang jelas karena sudah ada

panduan yang jelas dari BKD tentang format penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

### Daftar pustaka

- Agustino, Leo. 2017. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta, Bandung
- Hamidi, Jasim. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. UMM Pres, Malang
- Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik, Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Universitas Negeri Gorontalo Press, Gorontalo
- Miles, Metthew B,A. Michael Haberman and Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Third Edition*. Sage. Sage Publications, Inc.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, Deddy. 2015, *Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*. Alfabeta, Bandung
- Mulyasa E. 2013. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sadhana, Kridawati. 2011 *Realitas Kebijakan Publik*. UM Press. Malang

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta, Bandung

Suparno. 2017. *Implementasi kebijakan publik dalam praktek (implementasi kebijakan ketahanan pangan kabupaten rembang)*. Dwi Putra Pustaka Jaya. Sidoarjo

Suwardi: Kinasih Wulan. 2019. *Evaluation of the Quality of Development in Klaten Regency, Central Java*. International Journal of Social Sienc and Humanities Invention.

Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan*

*Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Penerbit Alfabeta, Bandung

### **Peraturan-Peraturan**

Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara (ASN)

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

### **Dokumen-Dokumen**

Buku KTSP Tahun 2021 SMP Negeri 3 Jepon