Parlementer: Jurnal Studi Hukum Dan Administrasi Publik
Volume. 1 No. 3 September 2024
e-ISSN : 3063-122X, dan p-ISSN : 3063-1238, Hal. 176-186
DOI: https://doi.org/10.62383/parlementer.v1i3.116
Available online at: *https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Parlementer*

Implementasi Pp No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih

Hermilawati[*1], Mega Nugraha[2], Ignasius Hendrasmo[3]
[1,2,3]Universitas Tamansiswa Palembang
Alamat: Jl. Tamansiswa No. 261 (Lapangan Hatta) Ilir Timur I Kota Palembang
Korespondensi penulis: hermilawati@unitaspalembang.ac.id

Abstract ; This study aims to analyze the implementation of PP No. 30 of 2019 concerning Work Performance Assessment in the Planning and Finance Section of the Prabumulih City Regional Secretariat. The results of the study indicate that the inability of some employees to adapt to the existing system, this of course makes some performance measurement indicators unable to work properly. And the next problem is the character of employees who cannot be regulated and often violates the system, so from these problems it can be understood that the communication and understanding of employee policies are still not optimal in terms of implementation. The quality of human resources in the Prabumulih City Secretariat is of sufficient quality, but it is also judged by the attitude and discipline of good employees. It will also determine employee performance, not just a lot of work that can be completed. The size and assessment also depend on each other, considering that it is very important to measure performance so that employees can develop careers, awards, promotions to start occupying strategic positions, and the extent to which employees' understanding of the policy is good enough only on the implementation side. When maximized, it can be understood that the employee supports the policy. The employee variable shows that the employee has worked according to his main duties and works according to the SOP. Each employee who works will of course work in accordance with his SOP. employees to improve their work performance.
Keywords: Policy Implementation, Work Performance, Finance

Abstrak ; Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakmampuan sebagian pegawai dalam beradaptasi dengan sistem yang ada, hal ini tentu saja membuat beberapa indikator pengukuran kinerja tidak dapat berjalan dengan baik. Dan permasalahan selanjutnya adalah karakter pegawai yang tidak dapat diatur dan sering melakukan pelanggaran terhadap sistem, maka dari permasalahan tersebut dapat dipahami bahwa komunikasi dan pemahaman terhadap kebijakan pegawai masih belum optimal dalam hal implementasi. Kualitas sumber daya manusia di Sekretariat Kota Prabumulih sudah cukup berkualitas, namun juga dinilai dari sikap dan kedisiplinan pegawai yang baik. Hal tersebut juga akan menentukan kinerja pegawai, bukan hanya banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Besaran dan penilaiannya pun saling bergantung, mengingat sangat penting dilakukan pengukuran kinerja agar pegawai dapat mengembangkan karir, penghargaan, promosi jabatan hingga mulai menduduki jabatan strategis, dan sejauh mana pemahaman pegawai terhadap kebijakan tersebut sudah cukup baik hanya pada sisi implementasinya saja. Apabila dimaksimalkan dapat dipahami bahwa karyawan mendukung kebijakan tersebut. Variabel karyawan menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan tugas pokoknya dan bekerja sesuai SOP. Setiap karyawan yang bekerja tentunya akan bekerja sesuai dengan SOP-nya. karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Prestasi Kerja, Keuangan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks perusahaan merujuk pada individu-individu yang memberikan kontribusi berupa tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan

Received: Juni 19, 2024; Revised: Juli 25, 2024; Accepted: Agustus 30, 2024 ; Published: September 15, 2024;
* Hermilawati, hermilawati@unitaspalembang.ac.id

usaha mereka untuk mendukung kegiatan perusahaan. SDM yang berkualitas memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan berupaya untuk merekrut dan mengembangkan karyawan yang tidak hanya terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan tetapi juga mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja karyawan merupakan ukuran dari pencapaian mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Prestasi ini mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan menjadi indikator utama dari efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi harus fokus pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Ini bisa dicapai melalui berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan, penetapan tujuan yang jelas, sistem penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Meningkatkan prestasi kerja karyawan tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik dan pencapaian hasil yang lebih optimal

Prestasi kerja adalah aspek krusial bagi setiap organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan instansi atau perusahaan. Tingginya prestasi kerja tidak hanya mencerminkan dedikasi dan kemampuan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. Dalam setiap usaha kerjasama di lingkungan kerja, prestasi kerja yang tinggi menjadi syarat utama untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pencapaian tujuan instansi atau perusahaan sering kali menjadi fokus utama dan target yang diidam-idamkan oleh setiap organisasi. Untuk itu, masalah prestasi kerja harus dianggap serius dan dikelola dengan baik. Prestasi kerja yang baik tidak muncul secara otomatis atau tanpa usaha. Ia merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, termasuk kualitas manajemen, motivasi karyawan, serta sistem dan proses yang ada dalam organisasi.

Faktor-faktor seperti pelatihan, sistem penilaian yang adil, dan pengembangan karir juga memengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan prestasi kerja. Ini meliputi pemberian umpan balik yang konstruktif, menetapkan tujuan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan cara ini, prestasi kerja yang tinggi dapat diraih dan dipertahankan, mendukung pencapaian tujuan instansi, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Masalah-masalah terkait prestasi kerja di bagian perencanaan dan keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih mencakup beberapa isu kritis yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Berikut adalah beberapa masalah utama yang diidentifikasi:

1. **Perbedaan antara Target Kerja dan Realisasi Kerja**: Terdapat ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dan realisasi kerja yang dicapai. Hal ini bisa menunjukkan adanya masalah dalam perencanaan, pengawasan, atau pelaksanaan tugas, yang perlu diidentifikasi dan diperbaiki untuk memastikan bahwa target dapat dicapai sesuai rencana.

2. **Kurangnya Pemahaman tentang Pengisian SKP**: Beberapa individu di bagian perencanaan dan keuangan kurang memahami bagaimana cara pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan benar. Ini dapat mengakibatkan ketidakakuratan dalam penilaian kinerja dan pencatatan hasil kerja. Penyebabnya mungkin adalah ketidakpahaman terhadap prosedur baru atau kebiasaan lama yang masih diterapkan.
3. **Penggunaan Sistem Pengisian SKP yang Menggunakan Komputer**: Penggunaan sistem berbasis komputer untuk pengisian SKP dianggap rumit oleh beberapa pegawai, terutama yang kurang familiar dengan teknologi. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam pelaporan dan pengolahan data, serta menurunkan efisiensi kerja jika pegawai tidak diberikan pelatihan yang memadai.

Untuk mengatasi masalah-masalah ini, peneliti berencana melakukan penelitian berjudul **"Implementasi PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih"**. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana implementasi peraturan pemerintah tersebut memengaruhi penilaian prestasi kerja di bagian perencanaan dan keuangan, serta untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaannya.

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah-masalah yang ada dan meningkatkan efektivitas pengelolaan prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kota Prabumulih. Hal ini melibatkan penyesuaian terhadap prosedur, peningkatan pelatihan untuk pegawai, serta mungkin penyesuaian sistem yang digunakan untuk pengisian SKP agar lebih mudah diakses dan digunakan oleh semua pegawai.

LANDASAN TEORI

Kebijakan Publik

Dalam konteks kebijakan, implementasi merupakan tahap kritis yang memastikan bahwa kebijakan yang telah ditetapkan melalui undang-undang atau peraturan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Implementasi bukan hanya sekadar pelaksanaan peraturan, melainkan juga proses menyeluruh yang melibatkan berbagai aspek untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Lester dan Stewart (dalam Budi Winarno, 2007: 144-145), implementasi melibatkan lebih dari sekadar tindakan langsung setelah undang-undang atau peraturan dikeluarkan. Ini mencakup keseluruhan proses yang terdiri dari beberapa elemen penting, yaitu input, proses, output, dan outcome.

a. **Input**: Merujuk pada semua sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, termasuk anggaran, tenaga kerja, dan peralatan.
b. **Proses**: Adalah tahapan di mana kebijakan diterapkan, termasuk aktivitas dan prosedur yang dilakukan oleh para pelaksana kebijakan.
c. **Output**: Hasil langsung dari pelaksanaan kebijakan, seperti layanan yang diberikan, jumlah kegiatan yang diselesaikan, atau perubahan yang dicapai.

d. **Outcome**: Dampak jangka panjang dari kebijakan, yang mencakup perubahan yang terjadi dalam masyarakat atau organisasi sebagai akibat dari implementasi kebijakan.

Ripley dan Franklin (dalam Budi Winarno, 2007: 145) menambahkan bahwa implementasi juga terkait dengan otoritas yang diberikan oleh undang-undang, yang memberikan keuntungan dan wewenang dalam pengambilan keputusan. Implementasi tidak hanya tentang mengikuti apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang, tetapi juga mencerminkan tujuan dan sasaran kebijakan tersebut. Ini mencakup penyesuaian dan adaptasi untuk memastikan bahwa kebijakan mencapai hasil yang diinginkan dan memberikan manfaat yang diharapkan kepada masyarakat.

Dengan demikian, implementasi kebijakan adalah proses kompleks yang melibatkan berbagai langkah dan elemen untuk memastikan bahwa kebijakan yang dirancang dapat diterapkan dengan baik dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III (1980) dalam pandangan Subarsono (2011: 90-92) menyarankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel kunci yang perlu diperhatikan secara mendalam:

1. **Komunikasi**: Komunikasi memainkan peran krusial dalam implementasi kebijakan. Variabel ini mengacu pada sejauh mana pemahaman implementor terhadap isi dan tujuan kebijakan. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa semua pihak yang terlibat—baik aktor maupun implementor—memiliki pemahaman yang sama mengenai kebijakan yang diterapkan. Hal ini memungkinkan terjadinya koordinasi yang baik dan sinergi dalam pelaksanaan kebijakan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan yang diinginkan.
2. **Sumber Daya**: Sumber daya meliputi berbagai aset yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan, baik berupa sarana fisik maupun sumber daya manusia. Dalam implementasi kebijakan publik, kualitas dan kuantitas sumber daya sangat mempengaruhi hasil akhir. Meskipun kebijakan sudah dipahami dan dikomunikasikan dengan baik, tanpa adanya sumber daya yang memadai, kebijakan tersebut mungkin tidak dapat diterapkan secara efektif. Oleh karena itu, alokasi sumber daya yang tepat dan efisien sangat penting untuk mendukung implementasi yang sukses.
3. **Disposisi**: Disposisi merujuk pada sikap dan kecenderungan implementor terhadap kebijakan yang diterapkan. Apakah implementor mendukung kebijakan atau justru menentangnya dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi. Dukungan pribadi dan profesional dari implementor, termasuk karakter dan motivasi mereka, memainkan peran penting dalam memastikan kebijakan dijalankan sesuai dengan tujuan. Disposisi yang positif terhadap kebijakan dapat mempermudah proses implementasi dan mengurangi resistensi.
4. **Struktur Birokrasi**: Struktur birokrasi terdiri dari dua elemen utama, yaitu:

a. **Standar Operasional Prosedur (SOP)**: SOP adalah panduan yang menetapkan prosedur dan standar yang harus diikuti dalam pelaksanaan kebijakan. Adanya SOP yang jelas dan terstruktur membantu implementor untuk menjalankan kebijakan dengan cara yang konsisten dan terukur.
b. **Fragmentasi**: Fragmentasi mengacu pada adanya intervensi atau pengaruh dari pihak luar yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Hal ini termasuk peran pihak luar dalam memberikan masukan atau mempengaruhi keputusan yang berkaitan dengan kebijakan. Struktur birokrasi yang baik harus mampu mengelola dan mengatasi pengaruh eksternal ini untuk menjaga konsistensi dan efektivitas implementasi.

Dengan memahami dan mengelola variabel-variabel ini, proses implementasi kebijakan dapat dilakukan dengan lebih efektif, memastikan bahwa kebijakan yang ditetapkan dapat diterapkan sesuai dengan tujuan dan memberikan manfaat yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat dibagi menjadi beberapa jenis, dengan dua kategori utama yaitu **penelitian kualitatif**. Berikut penjelasan lebih lanjut metode:

a. **Fokus**: Penelitian ini menekankan pada pemahaman yang mendalam mengenai fenomena sosial, perilaku, dan interaksi manusia. Penelitian kualitatif berfokus pada eksplorasi konsep, perasaan, dan pengalaman subjektif.
b. **Metode Pengumpulan Data**: Data biasanya dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih detail dan menyeluruh mengenai topik yang diteliti.
c. **Analisis Data**: Data kualitatif dianalisis secara deskriptif dan tematik. Hasil analisis berupa uraian kata-kata, narasi, dan deskripsi yang mendalam. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali makna dan pola dari data yang dikumpulkan.
d. **Contoh**: Penelitian tentang pengalaman karyawan terhadap gaya kepemimpinan di sebuah organisasi dapat menggunakan wawancara mendalam untuk memahami persepsi dan sikap mereka.

Menurut Moleong (2002:6), penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan kondisi nyata yang ada di lapangan melalui uraian kata-kata atau gambar yang menggambarkan hasil penelitian secara komprehensif. Metode ini sangat cocok untuk menjelaskan fenomena dengan detail dan mendalam.

Dalam konteks penelitian **"Implementasi PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih"**, pendekatan **kualitatif deskriptif** sangat cocok digunakan. Metode ini dapat menggambarkan secara rinci bagaimana implementasi peraturan tersebut di lapangan, melalui observasi dan wawancara dengan pegawai yang terlibat.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap kondisi nyata dan tantangan yang dihadapi dalam penerapan kebijakan tersebut.

HASIL PENELITIAN

Implementasi PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih

Komunikasi

Dari hasil penelitian mengenai implementasi penilaian prestasi kerja pada bagian perencanaan dan keuangan di Sekretariat Daerah Kota Prabumulih, beberapa kesimpulan penting dapat ditarik terkait dengan masalah yang dihadapi dalam mengukur prestasi kerja pegawai:

1. **Masalah Disiplin**. Salah satu masalah utama adalah disiplin pegawai. Ketidakpatuhan terhadap aturan dan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas dapat mengganggu pengukuran dan evaluasi kinerja pegawai.
2. **Ketidakmampuan Beradaptasi**. Sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan sistem yang ada, terutama dalam penggunaan sistem baru atau yang diperbarui. Hal ini dapat menghambat efektivitas indikator pengukuran kinerja dan mengakibatkan hasil evaluasi yang tidak akurat.
3. **Karakter Pegawai**. Terdapat masalah terkait dengan karakter pegawai yang sulit diatur dan sering menyalahi sistem. Ketidakmampuan beberapa pegawai untuk mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan mempengaruhi kualitas penilaian kinerja mereka.
4. **Komunikasi dan Pemahaman Kebijakan**. Komunikasi yang belum optimal dan pemahaman kebijakan yang kurang di kalangan pegawai juga menjadi masalah. Ketidakjelasan atau kurangnya sosialisasi mengenai kebijakan penilaian prestasi kerja dapat menghambat implementasi yang efektif.

Berdasarkan masalah-masalah tersebut, pemahaman yang dapat ditarik adalah bahwa aspek komunikasi dan pemahaman kebijakan oleh pegawai perlu ditingkatkan. Perlu ada upaya yang lebih baik dalam hal sosialisasi kebijakan, pelatihan mengenai sistem yang digunakan, serta penegakan disiplin yang lebih konsisten untuk memastikan bahwa indikator pengukuran kinerja dapat berjalan dengan baik dan efektif. Implementasi kebijakan penilaian prestasi kerja harus didukung dengan sistem komunikasi yang jelas dan pelatihan yang memadai agar semua pegawai dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapka

Sumber Daya Manusia

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai implementasi penilaian prestasi kerja di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih, beberapa poin penting dapat disimpulkan:

1. **Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**. Kualitas SDM di bagian keuangan Setda Kota Prabumulih dinilai cukup baik. Pegawai di bagian ini memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai yang mendukung kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
2. **Pengaruh Attitude dan Disiplin**. Meskipun pegawai memiliki kualifikasi pendidikan yang baik, prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek pendidikan. Attitude (sikap) dan disiplin pegawai juga merupakan faktor penting

yang memengaruhi hasil kerja mereka. Sikap positif, tanggung jawab, dan disiplin yang tinggi berkontribusi besar terhadap prestasi kerja yang baik.

3. **Kualitas vs. Kuantitas Pekerjaan**. Prestasi kerja pegawai tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan tersebut. Faktor seperti attitude dan disiplin menjadi penentu utama dalam mencapai hasil kerja yang berkualitas.
4. **Kebutuhan Peningkatan Attitude dan Disiplin**. Meskipun kualifikasi pendidikan pegawai sudah memadai, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan sikap dan disiplin kerja. Pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada aspek ini dapat membantu memaksimalkan potensi prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai secara keseluruhan, perlu adanya perhatian yang lebih terhadap pengembangan sikap dan disiplin kerja, selain dari peningkatan kualifikasi pendidikan. Implementasi kebijakan yang memperkuat pengawasan, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di bagian keuangan Setda Kota Prabumulih.

Disposisi

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa **Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019** mengenai penilaian prestasi kerja memiliki landasan kebijakan yang baik. Namun, terdapat beberapa poin penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas penerapannya:

1. Kebijakan yang Sudah Baik. PP No. 30 Tahun 2019 dinilai sebagai kebijakan yang memadai dalam mengatur penilaian prestasi kerja. Kebijakan ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengukur kinerja pegawai.
2. Fleksibilitas dalam Implementasi. Meskipun kebijakan sudah baik, pelaksanaannya masih sangat bergantung pada pilihan alat atau instrumen yang digunakan oleh masing-masing kantor. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam implementasi, yang memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan spesifik masing-masing unit kerja.
3. Ukuran dan Sistem Penilaian. Ukuran dan sistem penilaian prestasi kerja dapat bervariasi antara kantor. Penting untuk memastikan bahwa ukuran dan sistem penilaian yang diterapkan dapat mengukur kinerja pegawai secara objektif dan adil.
4. Pentingnya Pengukuran Prestasi Kerja. Pengukuran prestasi kerja sangat penting untuk pengembangan karir pegawai. Prestasi yang baik dapat mempengaruhi pemberian reward, kenaikan golongan, dan kesempatan menduduki jabatan strategis.
5. Pemahaman Pegawai. Sebagian besar pegawai sudah memiliki pemahaman yang baik mengenai kebijakan tersebut. Namun, terdapat kebutuhan untuk memaksimalkan penerapan kebijakan agar efektivitas penilaian prestasi kerja dapat terwujud secara optimal.

Struktur Birokrasi

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa **variabel struktur birokrasi** memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di lingkungan **Sekretariat Daerah Kota Prabumulih**. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah:

1. **Kepatuhan Terhadap SOP**. Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Prabumulih telah menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap **tugas pokok dan fungsi (Tupoksi)** serta **Standar Operasional Prosedur (SOP)** masing-masing. Kepatuhan ini mencerminkan bahwa mereka bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
2. **Pengaruh Struktur Birokrasi**. Struktur birokrasi yang jelas dan penerapan SOP yang konsisten membantu pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Dengan adanya pedoman yang terstruktur, pegawai dapat lebih mudah memahami dan melaksanakan tanggung jawab mereka.
3. **Peningkatan Prestasi Kerja**. Kepatuhan terhadap SOP dan struktur birokrasi yang baik mempermudah pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Dengan bekerja sesuai dengan aturan dan pedoman yang ada, pegawai dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan dan hasil kerja yang diharapkan.
4. **Efektivitas Sistem**. Sistem birokrasi yang diterapkan telah efektif dalam mendukung kinerja pegawai. Struktur yang jelas dan prosedur yang terstandarisasi membantu dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

4.3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat

Faktor Pendukung

Salah satu faktor pendukung dalam penelitian ini yaitu adanya sarana dan parasaran kerja yang memadai, sehingga membuat kerja lebih nyaman dan lebih mudah, guna bisa mencapai prestasi kerja yang sesuai harapan.

Salah satu penunjang kinerja pegawai adalah adanya sarana dan prasaran yang membantu pegawai untuk mempermudah kinerjanya sehingga bisa mencapai tujuan-tujuan atau target kerja pegawai dan organisasi atau lembaga

Ruangan kerja pegawai yang cukup luas, bersih dan dilengkapi fasilitas-fasilitas lainnya, dengan adanya dukungan tersebut, bisa dipastikan akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam setiap menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas kantor. Ruangan yang nyaman juga akan memberikan dampak psikologi bagai pegawai dan bisa membuat masing-masing pegawai bisa menjalin komunikasi dengan baik dan hal ini akan memberikan dampak positif dalam menanamkan kerjasama anatar pegawai dalam bekerja.

Faktor Penghambat

Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya bahwa yang menjadi faktor pengambat dalam penelitian ini adalah persoalan penguasaan aplikasi SKP online yang tidak mampu dikuasai sebgaian pegawai yang sudah berumur. Dengan fitur yang ditawarkan SKP online secara tidak langsung mampu memantau dan memberikan penilaian kinerja yang baik. Kemudian bagi pegawai akan lebih mempermudah untuk

mengimput nilai. SKP online juga membantu pemerintah melakukan pemantaaun terhadap kinerja pegawai. Bahkan, pada beberapa kasus, SKP online mampu tersemat pada smartphone pegawai yang terhubung GPS sehingga aspek akuntabilitas lebih terjamin. Jika kerja pegawai dlaam hal ini PNS bisa terwujud dnegan baik, ini bisa memperbaik citra PNS, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan PNS kepada masyarakat.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi masalah dalam pengimplementasian PP No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kota Prabumulihh adalah persoalan penggunaan SKP online yang tidak bisa diikuti oleh seluruh pegawai khususnya pegawai yang berada di usia 40 tahun ke atas. Kemudian masalah berikutnya yaitu masalah disiplin kerja pegawai yang rendah.

KESIMPULAN

Implementasi PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Prabumulih

Komunikasi

Ketidakmampuan sebagian pegawai dalam menyesuaikan diri dengan sistem yang ada, hal ini tentu membuat beberapa indikator pengukuran kinerja tidak bisa berjalan dengan baik. Dan masalah berikutnya karakter pegawai yang memang tidak bisa diatur dan sering menyalahi sistem, maka dari permasalahan tersebut bisa ditarik sebuah pemahaman bahwa sisi komunikasi dan pemahaman kebijakan pegawai yang masih belum maksimal dari sisi pelaksanaannya.

Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia yang ada di bagian keuangan Setda Kota Prabumulih sudah cukup berkualitas, dari sisi prestasi sebenarnya pegawai bisa memiliki prestasi kerja yang baik, namun hal ini juga tidak hanya dinilai dari sisi kualifikasi pendidikan saja, namun juga dipengaruhi oleh attitude dan disiplin pegawai yang juga akan menentukan prestasi kerja pegawai, bukan hanya banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan.

Disposisi

Ukuran dan sistem penilaiannya juga tergantung masing-masing, mengingat sangat penting pengukuran prestasi kerja agar pegawai bisa mengembangkan karir, mendapatkan reward, kenaikan golongan bahkan menduduki jabatan strategis, dan sejauh ini pemahaman pegawai terhadap kebijakan tersebut sudah cukup baik hanya pada sisi penerapannya saja yang perlu di maksimalkan serta bisa ditarik pemahaman bahwa pegawai mendukung kebijakan tersebut.

Struktur Birokrasi

Variable struktur birokrasi menunjukkan bahwa pegawai sudah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing atau bekerja sesuai dengan SOPnya

masing-masing dari sisi ini jika pegawai sudah bekerja dengan aturan tentu saja akan mempermudah pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Faktor Pendukung Dan Penghambat

Faktor Pendukung

Ruangan kerja pegawai yang cukup luas, bersih dan dilengkapi fasilitas-fasilitas lainnya, dengan adanya dukungan tersebut, bisa dipastikan akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam setiap menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas kantor. Ruangan yang nyaman juga akan memberikan dampak psikologi bagai pegawai dan bisa membuat masing-masing pegawai bisa menjalin komunikasi dengan baik dan hal ini akan memberikan dampak positif dalam menanamkan kerjasama anatar pegawai dalam bekerja.

Faktor Penghambat

Yang menjadi masalah dalam pengimplementasian PP No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kota Prabumulihh adalah persoalan penggunaan SKP online yang tidak bisa diikuti oleh seluruh pegawai khususnya pegawai yang berada di usia 40 tahun ke atas. Kemudian masalah berikutnya yaitu masalah disiplin kerja pegawai yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik.* Bandung: ALFABETA.

Alamsyah, Dedi. 2011. *Manajemen Pelayanan Kesehatan.* Yogyakarta:Nuha Medika.

Asy'ari, S.I.. 1993. *Sosiologi Kota dan Desa.* Surabaya:Usaha Nasional.

Berry, David. 2003. *Pokok-Pokok dalam Sosiologi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Berry, L. Leonard and Parasuraman. 1995. *A Marketing Services.* New York:The Free Press.

Departemen Koperasi. 1994. *Undang-Undang Perkoperasian No. 25 Tahun 1992.*

Dunn, William N.. 1999. *Analisis Kebijakan Publik.* Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.

Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy.* Washington DC:Congresional Quarterly Press.

Gibson, Ivanovich Donnely. 1991. *Organisasi dan Manajemen.* Jakarta:Erlangga.

Halim, Abdul dan Ibnu Mujid. 2009. *Problematika dan Perimbangan Keuangan Pemerintahan Pusat Daerah.* Yogyakarta:Sekolah Pascasarjana UGM.

Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik, Transformasi Pikiran.* Yogyakarta:Publik Indonesia.

Huda, Ni'matul. 2009. *Hukum Pemerintah Daerah.* Bandung:Nusa Media.

Kaho, Josef Riwo. 2005. *Prospektif Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia.* Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Kaloh, J. 2002. *Mencari Bentuk Otonomi Daerah.* Jakarta:Rineka Cipta.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua. 1996. Jakarta:Balai Pustaka 3685.

Leibo, Jefta. 1994. *Sosiologi Pedesaan mencari Suatu Strategi Pembangunan Masyarakat Berparadigma Ganda.* Yogyakarta:Andi Offset

Moleong, J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Rosdakarya.

Nugroho, Rian. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi.* Jakarta:Media Komputindo.

Mankiw, N. Gregory. 2000. *Teori Makro Ekonomi.* Jakarta:Erlangga.

Robbins, Stephen P.. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi.* Jakarta:PT Bhuana Ilmu Populer.

Rosyidi, Suherman. 2006. *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro.* Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Seyadi. 2003. *BUMDes sebagai Alternatif Lembaga Keuangan Desa.* Yogyakarta: UPP STM YKPN.

Soekanto, Soerjono. 2009. *Perbandingan Hukum.* Jakarta:PT Citra Adtya Bakti.

Strauss, A. dan Corbin, J. 1997. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Subarsono, AG. 2009. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori, dan Aplikasi).* Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Sunarno, Siswanto. 2006. *Hukum Pemerintah Daerah di Indonesia.* Jakarta:Sinar Grafika.