

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA BOKONDINI KABUPATEN TOLIKARA PROVINSI PAPUA PEGUNUNGAN

Gusmita Parura^{1*}, Hizkia Charles Matheus Sapioper², Agus Priyanto³

Universitas Terbuka, Indonesia^{1,2,3}

Email: gusmithaparura@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini, Kabupaten Tolikara, Provinsi Papua Pegunungan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sosialisasi telah dilakukan, pemahaman pegawai terhadap peraturan tersebut masih bervariasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi termasuk komunikasi, sumber daya manusia, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Implementasi Kebijakan, Sumber Daya Manusia, Birokrasi.

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Performance Appraisal of Civil Servants at the Airport Organizer Office of Bokondini, Tolikara Regency, Papua Mountains Province. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The results indicate that although socialization has been conducted, employees' understanding of the regulation varies. Factors affecting implementation include communication, human resources, implementers' disposition, and bureaucratic structure. Objective and transparent performance appraisals are expected to enhance employee performance and achieve organizational goals.

Keywords: Performance Appraisal, Civil Servants, Policy Implementation, Human Resources, Bureaucracy.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi melalui manajemen kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen ` merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang melibatkan para manajer dan bawahannya untuk membicarakan dan menentukan bagaimana mereka dapat bekerja sama untuk mencapai hasil yang diinginkan (Marlian et al., 2021). Organisasi apapun bentuknya, baik organisasi pemerintahan maupun swasta dalam pencapaian tujuan organisasi tentu sangat tergantung dari manusia yang ada dalam organisasi itu

sendiri. Keberadaan sumber daya manusia adalah unsur utama yang memainkan peran penting dalam upaya pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi (Al-Jedaia & Mehrez, 2020; Anwaruddin, 2006; Ashal, 2020).

Salah satu bentuk dari manajemen kinerja adalah penilaian kinerja individu (performance appraisal) merupakan sistem yang digunakan manajemen untuk mengevaluasi kinerja individu dalam periode tertentu, memberikan feedback dan membina individu sehingga setiap individu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja individu diharapkan akan meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengacu pada praktek, kebijakan dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia yang baik telah terbukti dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui kepuasan pelanggan, inovasi, produktivitas dan pengembangan reputasi Perusahaan (Pauji & Nurhasanah, 2022; Zulkipli, 2022).

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana kinerja dan target dibuat oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Setiap PNS wajib membuat SKP yang merupakan rencana kerja pegawai selama satu tahun atau juga disebut kontrak kerja pegawai (Busro, 2018; Darmadi, 2022). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Penilaian Kinerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang dapat memberikan petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian Kinerja PNS menggabungkan antara Sasaran Kerja Pegawai dengan Perilaku Pegawai Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan tanggal 26 April 2019 merupakan peraturan pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. SKP yang awalnya kepanjangan dari Sasaran Kerja Pegawai berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai. PP Nomor 30 Tahun 2019 mengamanatkan bahwa tujuan penilaian kinerja PNS adalah untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun dan dapat memuat kinerja tambahan. Kinerja utama dan kinerja tambahan paling sedikit memuat Indikator Kinerja Individu (IKI) dengan memperhatikan, perencanaan strategis Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan; dan/atau, SKP atasan langsung.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS, nilai maksimal SKP yaitu 120. Untuk mencapai maksimal tidak berlaku ketentuan efisiensi harus sebesar 24%. Namun, dapat dicapai dengan cara memaksimalkan capaian sesuai polarisasi yang dapat bersifat maximize, minimize, atau stabilize (pasal 29). Penilaian Perilaku dinilai oleh atasan langsung, rekan kerja setingkat, dan/atau bawahan langsung (360 derajat). Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:

1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) < x < 120 (seratus dua puluh); dan

- 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $< x <$ angka 120 (seratus dua puluh);
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $< x <$ angka 90 (sembilan puluh);
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $< x <$ angka 70 (tujuh puluh); dan
- e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh)

Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Pejabat Penilai Kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan. Pejabat Penilai memberikan penilaian terhadap unsur SKP dan unsur Perilaku Kerja. Sejak pemerintah mengeluarkan peraturan baru berkaitan kinerja pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam membantu instansi pemerintah dalam mengukur kinerja pegawainya. Setiap PNS wajib menerapkan manajemen tersebut melalui penilaian kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Meskipun dalam implementasinya masih terdapat kekurangan yang harus di atasi agar kerjanya lebih meningkat lagi (Polnaya, 2023; Rohman, 2022; Samsoleh & Rubiani, 2021).

Penilaian Kinerja sangat penting untuk organisasi maupun untuk personal dari pegawai itu sendiri, maka dalam prakteknya penilaian itu haruslah objektif, transparan, trukur, sehingga diharapkan akan mampu merubah pola kerja. Penilaian kinerja pegawai bukan semata-mata untuk memenuhi formalitas saja tetapi penilaian kinerja harus mampu menjadi alat untuk menggerakkan seluruh daya yang dimiliki pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai bagian dari tanggung jawab yang melekat padanya (Meilifa et al., 2021; Nurmagustini & Hidayat, 2019; Syelviani, 2022).

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja PNS Tahun 2021 maka penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja PNS di Tahun 2021 akan dilaksanakan berdasarkan dua ketentuan yaitu berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 dan PP Nomor 30 Tahun 2019. Surat Edaran tersebut merupakan kebijakan transisi/ peralihan dari ketentuan pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS ke PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang diberlakukan dua tahun setelah diundangkan. Surat Edaran tersebut bertujuan untuk memberikan waktu bagi instansi pemerintahan dalam melakukan penyesuaian terkait implementasi ketentuan pelaksanaan PP Nomor 30 Tahun 2019.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengamanatkan penilaian kinerja wajib dilaksanakan dalam kerangka Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja yang dikelola dalam suatu sistem informasi kinerja.

Surat Edaran PAN RB Nomor 3 Tahun 2021 memuat dua pedoman yaitu terkait penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja PNS. Penyusunan SKP Tahun 2021 dibagi atas dua periode yaitu:

1. Januari-Juni mengikuti ketentuan PP Nomor 46 Tahun 2011 dan wajib ditetapkan paling lambat akhir Januari.

2. Juli-Desember mengikuti ketentuan PP No 30 Tahun 2019 dan ditetapkan paling lambat akhir Juli.

Penilaian Kinerja PNS dibagi atas dua periode yaitu:

1. Januari – Juni merupakan hasil integrasi Penilaian SKP dan perilaku kerja berdasarkan ketentuan PP Nomor 46 Tahun 2011, penilaiannya dilaksanakan paling lambat akhir Juli 2021.
2. Juli- Desember merupakan hasil integrasi penilaian SKP dan perilaku kerja berdasarkan ketentuan PP Nomor 30 Tahun 2019, penilaiannya dilaksanakan paling lambat akhir Januari 2022.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bandar Udara maka struktur organisasi Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Bokondini merupakan Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dan dipimpin oleh seorang Kepala Bandar Udara.

Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini mempunyai tugas melaksanakan pelayanan jasa kebandarudaraan dan jasa terkait Bandar Udara, kegiatan keamanan, keselamatan dan ketertiban penerbangan pada Bandar Udara yang belum diusahakan secara komersial. Dalam mewujudkan penyelenggaraan di Kantor UPBU Bokondini yang di dalamnya ada penyelenggaraan publik, tentu memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain profesionalisme dalam memberikan pelayanan yang baik dan benar.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk mempunyai kemampuan dan keahlian dalam menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat dalam kegiatan dan program pelayanan di Kantor UPBU Bokondini. Dalam prosesnya akan terlihat kompetensi pegawai yang berpendidikan, cerdas, terampil dan inovatif. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kantor UPBU Bokondini menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program;
- b. Pelaksanaan pengoperasian fasilitas keselamatan, sisi udara, sisi darat, dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penunjang;
- c. Pelaksanaan perawatan dan perbaikan fasilitas keselamatan, sisi udara, sisi darat, dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penunjang;
- d. Pelaksanaan pengamanan pelayanan pengangkutan penumpang, awak pesawat udara, barang, jinjingan, pos dan kargo serta barang berbahaya dan senjata;
- e. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja serta pengoperasian, perawatan dan perbaikan fasilitas keamanan penerbangan dan pelayanan darurat bandar udara;
- f. Pelaksanaan kerja sama dan pengembangan usaha jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara;
- g. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi/lembaga terkait penyelenggaraan bandar udara;
- h. Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum dan hubungan masyarakat; dan
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Kantor UPBU Bokondini perlu dilakukan Penilaian Kinerja Pegawai. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Dalam pelaksanaannya Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor UPBU Bokondini tahun 2021 dilakukan sesuai Surat Edaran PAN RB Nomor 3 Tahun 2021 yaitu penilaian kinerja bulan Januari sampai Juni 2021 dengan ketentuan PP 46 Tahun 2011 dan Penilaian Kinerja bulan Juli sampai Desember 2021 dengan ketentuan PP Nomor 30 Tahun 2019. Dan Penilaian Kinerja Tahun 2022 sesuai dengan PP Nomor 30 Tahun 2019. Daftar Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021 dan 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Taber 1. Rekap Penilaian Kinerja Pegawai Kantor UPBU Bokondini Tahun 2021

No	Nama	Jabatan	Bulan	Nilai Skp	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	Inisiatif Kerja	Jumlah Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja
1	JAFAR HENDY, M.Si	Kepala Kantor	Juli - Des	96.6	96.00	83.27	83.27	83.27	83.27	83.27	83.27	85.60	93.57
			Jan - Juni	96.0	83.27	83.27	83.27	83.27	83.27	83.27	85.60		
2	MELKIADE SADEMI	Kaur TU	Juli - Des	89.6	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00	77.00	85.87
			Jan - Juni	89.6	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00	77.00		
3	YESAYA MEAGE	Kepala Subseksi TOKPD	Juli - Des	95.6	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00	91.84
			Jan - Juni	93.9	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00		
4	PALIGA HILUGA	Pengelola Keuangan	Juli - Des	93.9	83.00	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00	67.15	85.92
			Jan - Juni	95.7	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00	66.97	87.12	
5	YOHANIS OHEE	Junior Avsec	Juli - Des	95.7	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00	66.97	87.12
			Jan - Juni	95.0	81.00	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	65.60	86.18	
6	THOMAS HERY PRABOWO	Bendahara Penerimaan	Juli - Des	95.0	81.00	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.60	86.18
			Jan - Juni	95.0	81.00	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	65.60	86.18	
7	ANSHAR YUSUF	Pejabat Penandatangan SPM	Juli - Des	96.7	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	65.88	87.50
			Jan - Juni	94.0	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	84.00	65.73	85.52	
8	BONSE KIGAMULI	Basic Avsec	Juli - Des	94.0	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	84.00	84.00	65.73	85.52
			Jan - Juni	97.6	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	65.88	88.09
9	GUSMITA PARURA, S.A.P	Pengelola Kepegawain	Juli - Des	97.6	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	65.88	88.09
			Jan - Juni	95.6	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.52	86.60	
10	ANDI LUKMAN, S.A.P	Basic PKP-PK	Juli - Des	95.6	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.52	86.60
			Jan - Juni	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.52	86.60	
11	FAIZAL	Pengelola BMN	Juli - Des	96.6	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.52	87.28
			Jan - Juni	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.52	86.10	
12	ALDO VIKTOR YOM	Junior Avsec	Juli - Des	95.0	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.33	86.10
			Jan - Juni	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.33	86.10	
13	TEGUH BUDI YANTO	Basic PKP-PK	Juli - Des	94.9	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.52	86.10
			Jan - Juni	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	65.52	86.27	
14	TRIONO	Bendahara Pengeluaran	Juli - Des	95.0	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	81.00	81.00	65.88	86.27
			Jan - Juni	81.00	81.00	80.00	80.00	80.00	81.00	81.00	65.88	86.27	

Tabel 2. Rekap Penilaian Kinerja Pegawai Kantor UPBU Bokondini Tahun 2022

No	Nama	Jabatan	Nilai Skp	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	Inisiatif Kerja	Jumlah Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja
1	JAFAR EFENDY, M.Si	Kepala Kantor	95,07	96,00	86,00	84,00	84,00	85,00	85,00	85,00	84,83	92,00
2	YESAYA MEAGE	Ahli Pertama Perencanaan	93,25	83,00	83,00	83,00	82,00	83,00	82,00	83,00	82,67	90,08
3	PALIGA HILUGA	Pengelola Keuangan	93,97	83,00	83,00	82,00	82,00	82,00	82,00	82,00	82,20	90,44
4	YOHANIS OHEE	Junior Avsec	94,75	82,00	80,00	82,00	81,00	82,00	82,00	82,00	81,40	90,75
5	THOMAS HERY PRABOWO	Basic PKP-PK	94,57	81,00	81,00	81,00	81,00	82,00	81,00	80,00	81,00	90,50
6	ANSIAR YUSUF	Pejabat Penandatangan SPM	95,77	81,00	81,00	81,00	81,00	82,00	81,00	81,00	81,20	91,40
7	BONSE KIGAMULI	Basic Avsec	92,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	84,00	84,00	80,80	88,64

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara Provinsi Papua Pegunungan

No	Nama	Jabatan	Nilai Skp	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	Inisiatif Kerja	Jumlah Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja
8	GUSMITA PARURA, S.A.P	Pengelola Kepegawaian	95,60	81,00	81,00	81,00	82,00	81,00	81,00	81,00	81,40	91,34
9	ANDILUKMAN, S.A.P	Basic PKP-PK	95,63	81,00	81,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	90,94
10	FAIZAL	Pengelola BMN	94,97	81,00	81,00	81,00	80,00	81,00	81,00	81,00	80,80	90,72
11	ALDO VIKTOR YOM	Junior Avsec	94,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	89,80
12	TEGUH BUDI YANTO	Bendahara Penerimaan	93,92	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	90,04
13	TRIONO	Pejabat Pembuat Komitmen	95,63	81,00	81,00	81,00	80,00	80,00	81,00	81,00	80,80	91,18
14	RIZKY FANNY ANUGRAH, A.Md.Tra	Petugas PKP-PK Bandara	94,37	79,00	79,00	79,00	79,00	79,00	79,00	81,00	79,60	89,94
15	BERLIN AZANI ALIFIKRI, A.Md.Tra	Petugas AVSEC	93,65	79,00	79,00	79,00	79,00	79,00	81,00	81,00	79,60	89,38
17	TONNY TRANGGONO	Teknisi Listrik dan Jaringan	93,65	79,00	79,00	79,00	80,00	80,00	81,00	79,60	89,44	
18	ALFIAN WEDI RISTONO	Petugas PKP-PK Bandara	93,03	79,00	79,00	79,00	80,00	80,00	81,00	79,60	89,00	
19	WARDIMAN, A.Md	Petugas Mekanik Bandara	93,12	79,00	79,00	79,00	80,00	80,00	81,00	79,60	89,06	
20	HELENA RAJAGUKGUK, A.Md.T	Terampil Teknisi Penerbangan	93,75	79,00	79,00	79,00	80,00	80,00	81,00	79,60	89,51	
21	ZUDIONO	Terampil Teknisi Penerbangan	93,79	79,00	79,00	79,00	80,00	80,00	81,00	79,60	89,53	
22	WAHYU PRATAMA, A.Md	Teknisi Elektronik	94,63	79,00	79,00	79,00	80,00	80,00	81,00	79,60	90,12	
23	XA AQIRA GUNAWAN	Petugas PKP-PK Bandara	94,00	79,00	79,00	79,00	80,00	80,00	81,00	79,60	89,68	

Dari tabel 1 dan 2 terlihat bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai tahun 2022. Rata-rata nilai tahun 2021 adalah 87,42 dan rata-rata nilai tahun 2022 menurun menjadi 86,23. Dari tabel tersebut menunjukkan adanya perubahan jumlah pegawai. Pada akhir tahun 2021 ada pegawai yang mutasi dan pada awal tahun 2022 ada penambahan pegawai. Hal tersebut menjadi gambaran bahwa program kegiatan yang dilaksanakan di Kantor UPBU Bokondini belum berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan. Dengan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara Provinsi Papua Pegunungan.

Adapun tujuan penelitian yang hendak dilihat adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor UPBU Bokondini, untuk mendeskripsikan dan menganalisis factor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor UPBU Bokondini? Dan untuk mengidentifikasi upaya yang dilakukan Kantor UPBU Bokondini dalam mengatasi penghambat implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Administrasi khususnya studi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pegawai yang berada di lingkungan Kantor UPBU Bokondini di Kabupaten Tolikara Papua. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor UPBU Bokondini dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2023) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independence) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan

antara variabel satu dengan variabel lain. Dengan demikian penelitian deskriptif hanya menggambarkan variabel yang akan diteliti tanpa membandingkan antara satu variabel dengan variabel lain.

Sedangkan menurut Moleong (2018), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis ingin mendeskripsikan bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor UPBU Bokondini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi kepada aparatur penyelenggara pemerintahan.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Kebijakan P.P. No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam terciptanya suatu kegiatan yang baik. Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, maka apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors). Komunikasi dalam penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan yakni tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (consistency and uniformity) dari berbagai sumber informasi. Informasi yang diperoleh disini harus akurat dan berdasarkan sumber yang pasti. Dalam mengelola komunikasi yang baik perlu dibangun dan dikembangkan saluran komunikasi yang efektif. Semakin baik pengembangan saluran komunikasi yang dibangun, maka semakin tinggi peluang perintah tersebut diteruskan secara tepat dan benar.

Untuk melihat sejauhmana komunikasi dan sosialisasi yang dibangun oleh pengambil kebijakan yakni Pimpinan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini dan Para Pegawai atau staf yang melaksanakan tugas dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan langsung oleh Kepala Kantor atau pimpinan sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini:

“Kebijakan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah disosialisasikan kepada seluruh pegawai tetapi dalam prakteknya masih ada sebagian PNS yang belum memahami dengan baik dan belum efektif dalam pelaksanaan tugasnya sesuai tupoksi masing-masing”.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis mencoba menanyakan apakah Pimpinan Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara juga telah mensosialisasikan kepada seluruh pegawai di Unitnya masing-masing? Berikut penjelasan yang dapat penulis rangkum berikut ini:

“Pimpinan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini telah mensosialisasikan kepada seluruh pegawai perihal PP 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS. Sebagian pegawai sudah memahami dengan baik namun ada beberapa pegawai yang belum memahami sehingga perlu untuk dibina dan dibimbing. Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menanggapi kebijakan yang berlaku”. (Hasil wawancara)

Pernyataan yang sama juga diungkapkan pula oleh salah seorang staf lainnya sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini;

“Kebijakan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah disosialisasikan namun dalam pelaksanaannya belum semua

pegawai mampu memahami dengan baik. Pimpinan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini juga telah memsosialisasikan kepada seluruh pegawai perihal PP 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS”.

(Hasil wawancara)

Kemudian pernyataan diatas dipertegas lagi oleh salah seorang staf lainnya pada bagian/unit teknisi yang menyampaikan pendapat atau pernyataannya yang dapat penulis rangkum berikut ini;

“Untuk PP No. 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah disosialisasikan dengan Baik kepada seluruh pegawai UPBU Bokondini. Pimpinan juga ikut berpartisipasi mensosialisasikan kepada seluruh pegawai, mendorong agar seluruh pegawai memahami penilaian kinerja sesuai dengan PP No.30 tahun 2019”. (Hasil wawancara)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dari indikator Komunikasi yang dilihat dari; apakah sudah diketahui atau disosialisasikan dengan baik kepada seluruh pegawai, apakah para pimpinan unit yang ada Juga telah mensosialisasikan kepada para bawahannya dan bagaimana respon para pegawai atau bawahan apakah mereka sudah mengerti dan memahami sosialisasi dari P.P. No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil?

Dengan demikian secara keseluruhan untuk indikator komunikasi sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya sosialisasi yang dibangun oleh penentu kebijakan dalam hal ini para pimpinan maupun pimpinan unit kepada seluruh pegawai yang ada pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara.

b. Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Seperti yang kita ketahui bahwa banyak hal yang menjadi sumber daya utama suatu faktor. Pada factor implementasi kebijakan ini ,manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan yang telah ditetapkan. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara bertahap dalam setiap tahapan implementasi kebijakan.

Untuk melihat seberapa jauh sumberdaya manusia ataupun unsur pimpinan yang terlibat dalam sosialisasi tentang pelaksanaan penilaian kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini kepada para pegawai atau staf selanjutnya dapat ditelusuri melalui salah seorang informan kunci yang memberikan pernyataan atau jawaban sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini;

“SDM yang bertugas memberikan sosialisasi PP 30 Tahun 2019 sudah bekerja dengan professional dan melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. SDM pada masing- masing unit telah memberikan pemahaman dengan baik kepada para pegawainya namun sebagian pegawai belum sepenuhnya bisa melaksanakan dengan baik dan perlu dibimbing”. (Hasil wawancara)

Demikian pula halnya dengan seorang informan lain yang juga merupakan salah satu staf lainnya menyampaikan hal yang sama pula sebgaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini:

“Sangat profesional, bagian kepegawaian juga membantu menginventarisir data pendukung yang dibutuhkan oleh setiap pegawai guna menjadi acuan pengisian

pelaporan kinerja melalui laman E-Kinerja. Masing masing PIC unit menjadi perpanjangan para anggotanya untuk meneruskan pertanyaan dan hal yang belum dimengerti oleh setiap pegawai guna diteruskan kepada bagian kepegawaian”.(Hasil wawancara)

Selain sumberdaya manusia, sumber daya finansial menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya finansial menentukan keterlaksanaannya suatu kebijakan. Jika sumber daya finansial bermasalah maka implementasi kebijakan akan terganggu atau bahkan terhambat. Sebagaimana diketahui sumber daya finansial merupakan Sumber Daya yang berorientasi pada uang atau dana. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan.

Jika sumber daya finansial bermasalah maka implementasi kebijakan akan terganggu atau bahkan terhambat. Berikut pernyataan yang disampaikan langsung oleh Kepala Bandar Udara Bokondini sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini:

“Alokasi dana untuk menunjang kegiatan di bandara khususnya dalam mendukung pelaksanaan kinerja pegawai terkait dengan sarana pendukung dan pelatihan teknis masih kurang. Letak Bandara Bokondini yang jauh dari kota tentu berbeda kebutuhannya dengan bandara-bandara yang ada di wilayah kota”.(Hasil wawancara)

Pendapat atau pernyataan yang sama diatas dipertegas pula oleh seorang staf atau pegawai lainnya yang memberikan pendapat atau pernyataannya sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini:

“Kondisi tempat kerja yang jauh dari lingkungan perkotaan terkadang menjadi penghambat dalam pengajuan keperluan kinerja unit dikarenakan harga peralatan yang dibutuhkan melambung sangat tinggi untuk biaya pengiriman peralatan tersebut. Selain itu Fasilitas sarana dan prasarana di Kantor UPBU Kelas III Bokondini sudah tersedia, namun kondisi lingkungan yang dimana jauh dari perkotaan seringkali menjadi penyebab terhambatnya pelaporan kinerja dikarenakan kondisi sinyal yang seringkali drop. Kondisi lingkungan juga menjadi salah satu penyebab seringnya pelaporan kinerja terhambat”.(Hasil wawancara)

Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan. ketersediaan sumber daya (keuangan) didalam mendukung pelaksanaan kinerja pegawai serta sarana dan fasilitas pendukung dalam menunjang kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dari indikator sumberdaya khususnya Sumber Daya Manusia yang dilihat dari; petugas atau pimpinan yang melayani atau memberikan sosialisasi,telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. dan cukup berkompeten dan terampil dalam melaksanakan tugasnya. Sementara untuk sumberdaya keuangan atau finansial untuk menunjang kegiatan di bandara khususnya dalam mendukung pelaksanaan kinerja pegawai terkait dengan sarana pendukung dan pelatihan teknis masih kurang hal ini disebabkan karena secara geografis Letak Bandara Bokondini yang jauh di pedalaman jika dibandingkan dengan bandara lain tentu berbeda kebutuhannya.

c. Disposisi atau sikap para pelaksana

Variabel ketiga yang mempengaruhi Tingkat keberhasilan implementasi kebijakan public, menurut George Edwar III adalah disposisi. Disposisi atau “sikap dari pelaksana kebijakan” adalah factor penting ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam prakteknya tidak terjadi bias.

Untuk melihat sejauhmana sikap pelaksana dalam hal ini para pimpinan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara dalam mensosialisasikan P.P. No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS agar para staf atau pegawai dapat mengerti dan memahami kebijakan tersebut selanjutnya dapat ditelusuri dari Pimpinan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini;

“Pegawai yang bertugas memberikan penjelasan mengenai PP Nomor 30 Tahun 2024 sangat berkompeten dan bisa menjadi panutan bagi rekan – rekan kerja. Walaupun mereka sering kesulitan saat ada sosialisasi dari eselon 1 yang harus mengikuti kegiatan secara daring tetapi mereka semangat dan intens dalam mencari informasi baik kepada satker-satker lain juga kepada Bagian SDM Dirjen Perhubungan Udara sehingga mampu dalam menjalankan tugas dan mensosialisasikan kepada rekan- rekan kerja di Kantor UPBU Bokondini”.(Hasil wawancara)

Pendapat yang sama juga dikemukakan pula oleh salah seorang informan kunci lainnya yang juga bekerja sebagai staf atau pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini yang menyampaikan pendapatnya berikut ini;

“Sangat baik, dalam hal ini bagian kepegawaian menjadi role model, selain dari tugasnya memberikan sosialisasi dan menegaskan betapa pentingnya pelaporan kinerja ini, bagian kepegawaian pun mampu memberikan contoh yang baik kepada seluruh pegawai dengan kerja yang cepat dan tepat”. Pimpinan selalu mengawasi bawahannya agar melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing masing (Hasil wawancara)

Pendapat atau pernyataan diatas dipertegas pula oleh seorang staf lainnya yang memberikan pendapat atau pernyataannya sebagaimana yang dapat kami rangkum berikut ini:

“Menurut saya pegawai yang bertugas sudah menjadi panutan bagi rekan- rekan kerja, disamping itu pimpinan selalu melaksanakan tugas control kepada bawahannya namun masih terdapat beberapa pegawai yang memang belum memiliki kesadaran penuh dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab”.(Hasil wawancara)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dari indikator Disposisi (sikap Pelaksana) yang dapat dilihat dari; Apakah para petugas yang bertugas memberikan penjelasan mengenai PP No. 30 tahun 2019 dapat memberi contoh atau teladan yang baik? Hal ini terlihat bahwa Pegawai yang bertugas memberikan penjelasan mengenai PP Nomor 30 Tahun 2019 sangat berkompeten dan bisa menjadi panutan bagi rekan – rekan kerja. Kemudian apakah Pimpinan baik itu kepala bidang/unit dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai telah melaksanakan fungsi control kepada bawahannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab.

d. Struktur birokrasi

Walaupun sumber-sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya Kerjasama banyak orang. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber-sumber daya menjadi tidak efektif dan tidak termotivasi sehingga menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.

Untuk melihat sejauhmana struktur birokrasi dalam proses pengambilan kebijakan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara dalam mensosialisasikan P.P. No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS agar berjalan dengan baik, sebagaimana dijelaskan langsung oleh Kepala Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini, sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini;

“Standar tuntutan pekerjaan dalam peningkatan kinerja pegawai sudah sangat sesuai dan tidak memberatkan pegawai. Penilaian Kinerja pegawai sudah didasarkan pada objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Bagi pegawai yang dianggap mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik akan mendapat predikat baik dan di prioritaskan untuk mengikuti diklat dan ujian kompetensi”. (Hasil wawancara).

Demikian pula halnya dengan seorang informan lain yang juga merupakan salah satu staf lainnya menyampaikan hal yang sama pula sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini:

“Pelaporan yang serba digital sangat baik namun terkadang memberatkan untuk pegawai yang bekerja di wilayah yang jauh dari perkotaan di karenakan kondisi sinyal yang kurang baik. Selain itu pelaporan kinerja melalui laman E-Kinerja ini menjadikan seluruh pegawai berlomba untuk menjadi yang terbaik dan menunjukkan kompetensinya masing masing”.(Hasil wawancara)

Pendapat atau pernyataan yang sama diatas dipertegas pula oleh seorang staf atau pegawai lainnya yang memberikan pendapat atau pernyataannya sebagaimana yang dapat penulis rangkum berikut ini:

“Standar tuntutan pekerjaan dalam peningkatan kinerja pegawai, justru memotivasi dalam bekerja. Memberikan yang terbaik dan menjalankan dengan penuh rasa tanggung jawab. Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada Sistem prestasi dan sistem karier”.(Hasil wawancara)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dari indikator Struktur Birokrasi yang dapat dilihat dari; apakah standar tuntutan pekerjaan dalam peningkatan kinerja pegawai dirasakan memberatkan atau justru memotivasi dalam bekerja? Terlihat bahwa Standar tuntutan pekerjaan dalam peningkatan kinerja pegawai sudah sangat sesuai dan tidak memberatkan pegawai. Penilaian Kinerja pegawai sudah didasarkan pada objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Serta apakah Penilaian Kinerja Pegawai.apakah didasarkan pada objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier? Terlihat bahwa para informan telah memberikan penilaian bahwa

Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada Sistem prestasi dan sistem karier.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi P.P. No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara.

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi implementasi P.P. No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara, sebagaimana juga yang secara teori dikemukakan oleh George Edward III, sehingga penulis menganalisis berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara sebagaimana yang telah disajikan diatas dari implementasinya sehingga dapat diamati faktor-faktor mana yang mendukung dan menghambat dalam implementasinya. Adapun factor pendukung antara lain:

- a. Faktor komunikasi sebagai indikator keberhasilan implementasi P.P. Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara dapat terlaksana dengan baik karena para pimpinan baik pimpinan unit atau bagian telah menyadari bahwa mereka sebagai pelaku kebijakan mengerti apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut, sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Sumber daya merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan/program, karena bagaimanapun baiknya kebijakan itu dirumuskan tanpa ada dukungan sumber daya yang memadai, maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya. Keberhasilan implementasi kebijakan P.P. Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara dari observasi dan informasi yang didapat dari informan kunci terlihat bahwa para pimpinan yang bertugas memberikan sosialisasi PP Nomor 30 Tahun 2019 yang dalam hal ini bagian kepegawaian, sudah bekerja dengan profesional dan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.
- c. Faktor disposisi juga berpengaruh dalam implementasi kebijakan P.P. Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara, pasalnya keinginan dan kemauan yang kuat oleh pihak pelaksana kebijakan sangat baik, dalam hal ini bagian kepegawaian menjadi role model, selain dari tugasnya memberikan sosialisasi dan menegaskan betapa pentingnya pelaporan kinerja ini, bagian kepegawaian pun mampu memberikan contoh yang baik kepada seluruh pegawai dengan kerja yang cepat dan tepat.

Adapun factor penghambat dalam pelaksanaan implementasi kebijakan P.P. Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Bokondini Kabupaten Tolikara, antara lain:

1) Tingkat Pemahaman

Seringkali terjadi pada para pegawai terkait dengan Tingkat pemahaman mengenai sosialisasi dari suatu kebijakan yang akan diberikan agar sasaran kebijakan dapat mengerti dan memahami maksud dan tujuan dari kebijakan yang disosialisasikan tersebut. Dari hasil wawancara mengenai komunikasi yang disampaikan perihal kebijakan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS Sebagian pegawai sudah memahami dengan baik namun ada beberapa pegawai

yang belum memahami sehingga perlu untuk dibina dan dibimbing. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menanggapi kebijakan yang berlaku.

2) Alokasi Sumber daya keuangan

Alokasi dana untuk menunjang kegiatan di bandara khususnya dalam mendukung pelaksanaan kinerja pegawai terkait dengan sarana pendukung dan pelatihan teknis masih kurang. Hal ini pula disebabkan karena letak geografis di Kabupaten Tolikara yang jauh di daerah pedalaman, dimana Letak Bandara Bokondini yang jauh dari kota tentu berbeda kebutuhannya dengan bandara- bandara lain yang ada di Indonesia pada umumnya.

3) Sarana dan Prasarana Perkantoran

Kondisi tempat kerja yang jauh dari lingkungan perkotaan terkadang menjadi penghambat dalam pengajuan keperluan kinerja unit dikarenakan harga peralatan yang dibutuhkan melambung sangat tinggi untuk biaya pengiriman peralatan tersebut. Disamping itu fasilitas sarana dan prasarana di Kantor UPBU Kelas III Bokondini sudah tersedia, namun kondisi lingkungan geografis yang jauh dari perkotaan seringkali menjadi penyebab terhambatnya pelaporan kinerja dikarenakan kondisi sinyal yang seringkali drop, dan juga menjadi salah satu penyebab seringnya pelaporan kinerja terhambat

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: (1) Indikator faktor komunikasi dalam implementasi kebijakan P.P. Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor. (2) Sementara untuk sumberdaya keuangan atau finansial dalam menunjang kegiatan di bandara khususnya dalam mendukung pelaksanaan kinerja pegawai terkait dengan sarana pendukung dan pelatihan teknis masih dirasakan kurang hal ini disebabkan karena secara geografis Letak Bandara Bokondini yang jauh di pedalaman jika dibandingkan dengan bandara lain tentu berbeda dalam hal kebutuhannya. (3) Indikator disposisi dalam pelaksanaan implementasi kebijakan terlihat bahwa Pegawai yang bertugas memberikan penjelasan mengenai kebijakan PP Nomor 30 Tahun 2019 sangat berkompeten dan bisa menjadi panutan bagi rekan – rekan kerja. Kemudian apakah Pimpinan baik itu kepala bidang/unit dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai telah melaksanakan fungsi control kepada bawahannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab. Dan (4) Sementara itu, indikator struktur birokrasi sudah berjalan dengan baik terkait implementasi kebijakan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dimana sudah didasarkan pada objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dari pegawai yang bersangkutan.

BIBLIOGRAFI

- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters, 10*(9). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Anwaruddin, A. (2006). Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 3*(4).

- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2). <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02). <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Marlian, S., Sumadinata, W. S., & Sari, D. S. (2021). The Evaluation of Policy Implementation on ASN Performance Appraisal System. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(2). <https://doi.org/10.24198/jmpp.v4i2.31048>
- Meilifa, Puri, P. W., Sudewo, A. P., & Sulastrri, A. B. (2021). Keterkaitan Antara Penilaian Kompetensi Dengan Penilaian Kinerja Pegawai, Sebuah Studi Evaluatif Implementasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Bpom. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3).
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pns. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(1). <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.898>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2).
- Polnaya, M. (2023). Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1). <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4154>
- Rohman, M. A. (2022). Perbandingan Pp Nomor 46 Tahun 2011 Dan Pp Nomor 30 Tahun 2019: Tinjauan Substansi Dan Implementasi Penilaian Kinerja PNS. *Wicarana*, 1(1). <https://doi.org/10.57123/wicarana.v1i1.7>
- Samsoleh, E., & Rubiani, H. (2021). Rancang Bangun Sistem Penilaian Kinerja Pemerintah Daerah. *Infotech Journal*. <https://doi.org/10.31949/infotech.v7i2.1503>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *CV. Alfabeta*.
- Syelviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1).
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>

Copyright holder:

Gusmita Parura, Hizkia Charles Matheus Sapioper, Agus Priyanto (2025)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

