

# **PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM PERSPEKTIF HUKUM KEPEGAWAIAN**

Oleh

**ADRIE**

**Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai**

**Email : [adsadho@gmail.com](mailto:adsadho@gmail.com)**

## **Abstrak**

Salah satu aspek kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional ialah kinerja sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan dalam hal ini yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas. Tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan untuk mengetahui upaya pemerintah guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan teknik pengumpulan data dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum melalui media internet. Data yang diperoleh dalam penelitian hukum ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yang dipaparkan secara deskriptif yang nantinya akan diperoleh arti dan kesimpulan untuk menjawab permasalahan.

Kesimpulan dari penulisan karya ilmiah ini adalah: (1) Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dilakukan sebuah tim yang disebut Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk oleh pejabat berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan; (2) Upaya pemerintah guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 adalah dengan menggelar sosialisasi penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) unggulan, serta penilaian 360 derajat menjadi tonggak penting demi tercapainya visi Indonesia Maju pada 2045.

Kata Kunci: Kinerja Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Hukum Kepegawaian

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Sistem penilaian kinerja pegawai yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan-kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai.<sup>1</sup>

Pelayanan publik merupakan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan publik sebagai indikator penting dalam penilaian kinerja pemerintahan. Baik di tingkat

---

<sup>1</sup> Muhammad Nur Alim, 2013, *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja)*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, hal. 4

pusat maupun di daerah. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dalam pasal 1 ayat (1) bahwa pelayanan publik adalah kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik. Berdasarkan uraian dalam undang-undang tersebut diatas memberikan penegasan bahwa pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat.<sup>2</sup>

Suatu pelayanan publik yang berintegritas adalah suatu pelayanan yang dilakukan dengan sepenuh hati berdasarkan karakter moral dan etika yang benar. Hal ini dimaksudkan agar pelayanan yang diberikan menghasilkan suatu kebaikan bagi masyarakat pengguna jasa layanan publik tersebut. Apabila pelayanan seperti ini dilaksanakan oleh instansi pemerintahan ataupun pemerintah daerah akan dapat membangun kepercayaan masyarakat kepada pemerintah ataupun pemerintah daerah tersebut. Ketidakmampuan pemerintah daerah untuk melakukan perubahan struktur, norma, nilai bagi pegawai di daerah, telah menyebabkan gagalnya upaya untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan masyarakat sehingga muncul anggapan masyarakat bahwa kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih jauh dari harapan.<sup>3</sup>

Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat PNS merupakan pegawai instansi pemerintahan serta merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Salah satu aspek kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional ialah kinerja sumber daya manusia (SDM) yang profesional dalam hal ini yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas. Namun hingga saat ini mutu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih rendah. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada organisasi pemerintahan baik pusat maupun daerah terkesan kurang terukur dan kurang pengawasan.<sup>4</sup> Pada 2017 jumlah seluruh PNS di Indonesia mencapai sekitar 4,46 juta orang. Untuk PNS di tingkat pusat komposisinya mencapai 20,94%, sedangkan di daerah sebanyak 79,06%. Perbaikan kinerja PNS antara lain dengan mengubah sistem birokrasi di daerah, reformasi birokrasi adalah kunci utama kesuksesan dalam sebuah pemerintahan. Kalau birokrasi tidak berjalan baik, artinya birokrasi yang tidak bersih dan tidak melayani, maka akan menjadi problem utama dalam penyelenggaraan pemerintah.<sup>5</sup> Setiap lembaga pemerintah dituntut untuk dapat mendefinisikan visi, misi dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.<sup>6</sup>

Presiden Joko Widodo (Jokowi) sudah meneken Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam PP ini diatur penilaian kinerja PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian

---

<sup>2</sup> Nur Aini, 2019, *Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance*, Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik (JISoP), hal. 44

<sup>3</sup> Aldri Frinaldi, 2014, *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh*, Jurnal Humanus Vol. XIII No.2 Th. 2014, hal. 181

<sup>4</sup> Mochammad Firdaus, 2018, *Penerapan Sistem E-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kota Surabaya*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (Ftk) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, hal. 1

<sup>5</sup> <https://nasional.sindonews.com/read/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk-1542242778> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>6</sup> Ridwan HR, 2007, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hal. 71

kinerja PNS terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja PNS. Dalam melakukan pemeriksaan terhadap hasil penilaian kinerja, atasan pejabat penilai kinerja PNS meminta penjelasan kepada pejabat penilai kinerja PNS dan PNS yang dinilai.<sup>7</sup> Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyebut adanya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perbaikan dari Peraturan Pemerintah yang telah ada sebelumnya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan Pemerintah ini adalah perbaikan dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, sekaligus amanah dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengklaim kinerja PNS dalam lima tahun belakangan ini memiliki tren yang positif meski belum ada data pasti terkait persentase jumlah PNS yang berkinerja baik. Namun, dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, Badan Kepegawaian Negara (BKN) berharap dapat memiliki data secara detail jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kinerja optimal.<sup>8</sup>

Dari uraian singkat latar belakang diatas, penulis ingin membahas lebih lanjut dalam tulisan karya ilmiah dengan judul Peningkatan Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian.

## 1.2 Metodologi

Metodologi adalah suatu sarana pokok pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh karena itu suatu penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten dengan mengadakan analisa dan konstruksi.<sup>9</sup> Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika

---

<sup>7</sup> <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4558654/pns-berkinerja-buruk-siap-siap-dipecat> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>8</sup> <https://nasional.kontan.co.id/news/bkn-sebut-pp-30-tahun-2019-memperjelas-mekanisme-pemberhentian-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (I), 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. 3, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 1.

dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.<sup>10</sup> Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan yaitu metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.<sup>11</sup> Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.<sup>12</sup>

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang dikumpulkan berasal dari data sekunder. Data sekunder dimaksud antara lain meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier berupa norma dasar, perundang-undangan, hasil penelitian ilmiah, buku-buku dan lain sebagainya.<sup>13</sup> Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai landasan utama yang dipakai dalam rangka penelitian ini seperti hukum perundang-undangan atau Peraturan Pemerintah, sedangkan bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, hasil seminar, hasil karya dari kalangan hukum, serta dokumen-dokumen lain.<sup>14</sup>

Dalam penelitian hukum normatif atau kepustakaan teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier dan atau bahan nonhukum. Penelusuran bahan hukum tersebut dengan melalui media internet.<sup>15</sup> Data yang diperoleh dalam penelitian hukum ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menseleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya kemudian disusun secara sistematis, yang selanjutnya dikaji dengan metode berfikir secara deduktif dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan (data sekunder), kemudian dibuat kesimpulan yang berguna untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut dipaparkan secara deskriptif, yaitu cara menggambarkan keadaan sebenarnya di lapangan sehingga diperoleh uraian hasil penelitian yang bersifat deskriptif-kualitatif yang nantinya akan diperoleh arti dan kesimpulan untuk menjawab permasalahan.<sup>16</sup>

## II. PEMBAHASAN

### 2.1 Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia. hal. 43.

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (II), 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 13–14.

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Cet 2. Jakarta: Kencana, hal. 29

<sup>13</sup> Amiruddin, Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 30

<sup>14</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 53

<sup>15</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 160

<sup>16</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. 1, Bandung: PT. Citra AdityaBakti, hal. 50-51

dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.<sup>17</sup> Kinerja merupakan wujud dari tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan suatu program kerja sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>18</sup>

Menurut Mahsun, kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu yang hanya bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai, sedangkan Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>19</sup> Menurut Winarti kinerja merupakan konsep yang universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi bagian organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil diinginkan.<sup>20</sup>

## 2.2 Pelayanan Publik

Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pengertian pelayanan publik perlu memperhitungkan unsur-unsur sebagai berikut: (a) Pelayanan publik merupakan pengambilan tanggung jawab oleh kolektivitas atas sejumlah kekayaan, kegiatan atau pelayanan dengan menghindari logika milik pribadi atau swasta karena tujuannya pertamanya bukan mencari keuntungan; (b) Pelayanan publik mempunyai beragam bentuk organisasi hukum, baik di dalam maupun di luar sektor publik; (c) Pelayanan publik, merupakan lembaga rakyat yang memberi pelayanan kepada warga negara, memperjuangkan kepentingan kolektif dan menerima tanggung jawab untuk memberi hasil. Jadi siapa saja yang berusaha memajukan kesejahteraan publik dan menumbuhkan kepercayaan untuk mengusahakan kesejahteraan bersama merupakan bagian dari pelayanan publik; (d) Kekhasan pelayanan publik terletak dalam upaya merespons kebutuhan publik sebagai pengguna jasa layanan.<sup>21</sup>

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyebutkan pengertian pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik, sedangkan dalam

---

<sup>17</sup> Mochammad Firdaus, *Op.Cit.*, hal. 7

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 16

<sup>19</sup> Mahsun, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE, hal. 25

<sup>20</sup> Amir Syarifuddin, 2011, *Kinerja Organisasi*, Jakarta: Citra Pustaka, hal. 62

<sup>21</sup> Aldri Frinaldi, *Op.Cit.*, hal. 184

ayat (5) menyebutkan pelaksana pelayanan publik yang adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik.

### 2.3 Hukum Kepegawaian

Pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pengertian pegawai negeri yang sekarang telah berubah menjadi Aparatur Sipil Negara telah dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara di tegaskan syarat dan fungsi pegawai negeri sipil, yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan atau disertai tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>22</sup> Kepegawaian berasal dari kata dasar pegawai. Kepegawaian memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kepegawaian dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan. Dengan demikian kepegawaian adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai<sup>23</sup>, sedangkan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)”.<sup>24</sup>

Menurut Achmad Ali, hukum adalah norma yang mengatur mana yang benar dan mana yang salah, yang eksistensi atau pembuatannya dilakukan oleh pemerintah, baik itu secara tertulis ataupun tidak tertulis, dan memiliki ancaman hukuman bila terjadi pelanggaran terhadap norma tersebut, sedangkan menurut Utrecht, hukum adalah himpunan petunjuk hidup (perintah dan larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat yang seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat dan jika dilanggar dapat menimbulkan tindakan dari pemerintah.<sup>25</sup>

Dengan demikian, hukum kepegawaian ialah hukum yang mengatur dan menjelaskan tentang kedudukan Pegawai Negeri yang dipelajari di dalam Hukum Administrasi Negara, yang menyebutkan bahwa Pegawai Negeri mempunyai suatu hubungan dinas publik. Hubungan dinas publik adalah bilamana seseorang mengikatkan dirinya sendiri, untuk tunduk pada perintah melakukan satu atau beberapa macam jabatan, yang dalam melakukan suatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain.<sup>26</sup>

## III. STUDI KASUS

### 3.1 Data

Pada 2015 terdapat 22 Kementerian yang menjadi sampel dalam penilaian Ombudsman. Periode penelitian ini terbagi dua, Maret hingga Mei (periode pertama) dan

---

<sup>22</sup> Fadli Sandewa, 2017, *Pengawasan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut (Studi Tentang Pengawasan Camat Terhadap Kinerja Aparatur Di Kecamatan Banggai)*, e-Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017, hal. 155

<sup>23</sup> <https://lektur.id/arti-kepegawaian/> diakses tanggal 10 Nopember 2019

<sup>24</sup> Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarasih, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 31.

<sup>25</sup> <https://www.eduspensa.id/hukum/> diakses tanggal 10 Nopember 2019

<sup>26</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, hal. 17

Agustus hingga Oktober (periode kedua). Pada 2015, Kementerian Kesehatan mendapatkan skor terbaik dengan angka 105,50 dan masuk dalam zona hijau. Dengan kata lain, tingkat kepatuhan Kementerian Kesehatan dalam menampilkan prosedur layanan publik pada 2015 dinilai tinggi. Salah satu kementerian yang masuk dalam zona merah adalah Pendidikan dan Kebudayaan dengan nilai 49,50. Nilai ini menjadi indikasi bahwa kepatuhan Kemendikbud dalam memberikan informasi layanan publik kepada masyarakat pada periode tersebut sangat rendah.<sup>27</sup>

Pada tahun 2018 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengungkapkan, ada 30% atau sekitar 1,35 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang kinerjanya tergolong buruk.<sup>28</sup> Data kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang dipaparkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) baru-baru ini, sekitar 30% atau 1,35 juta PNS tergolong berkinerja buruk, cukup memprihatinkan. Sebagai abdi negara, PNS seharusnya mampu meningkatkan kinerja di tengah kondisi perekonomian Indonesia memprihatinkan, bukan malah bekerja semau sendiri tanpa memperhatikan *standard operation procedure* (SPO) sehingga kinerjanya di bawah target yang diharapkan.<sup>29</sup>

### 3.2 Studi Kasus

Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bolaang Mongondow Selatan (Bolsel) akan menahan tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai yang malas atau kerap absen. Wakil Bupati Bolsel mengaku memberi perhatian kepada aparatur sipil negara (ASN) yang malas ngantor. Ia akan mengevaluasi kehadiran PNS melalui aplikasi kehadiran. Data dari aplikasi itu akan dicocokkan dengan mesin sidik jari di setiap instansi. Bagi yang malas, *punishment* (hukuman) adalah tidak akan dicairkan tunjangan kinerja daerah.<sup>30</sup>

Bupati Intan Jaya meminta pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk mencatat setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang malas masuk kantor. Bupati meminta pencatatan dimulai sejak puncak peringatan HUT Kemerdekaan RI ke-74, dimana PNS yang tidak mengikuti kegiatan upacara bendera di lapangan Yokatoba Ibukota Distrik Sugapa akan didata namanya. Bupati merasa sudah banyak memberikan imbauan agar semua pimpinan SKPD maupun PNS dapat melayani masyarakat di tempat tugas, tetapi imbauan masih kurang dilaksanakan. Selama ini mungkin PNS merasa hanya ditegur, sehingga mulai saat ini harus ditindak tegas dengan menegakkan aturan sebagai cambuk bagi PNS yang tidak berada di tempat tugas untuk melayani masyarakat.<sup>31</sup>

Sedikitnya 33 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemkab Cianjur, terjaring razia berada di luar kantor pada jam kerja tepatnya di sejumlah pusat perbelanjaan di wilayah kota. Razia yang digelar Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

---

<sup>27</sup> <https://tirto.id/bisakah-aturan-pemecatan-baru-tingkatkan-kinerja-pns-dVJZ> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>28</sup> <https://economy.okezone.com/read/2018/11/15/320/1978052/terkuak-fakta-1-35-juta-pns-berkinerja-buruk> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>29</sup> <http://neraca.co.id/article/109224/kinerja-buruk-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>30</sup> <https://manado.tribunnews.com/2019/08/25/pns-malas-dan-kerap-absen-tak-dapat-tunjangan-kinerja> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>31</sup> <https://radarpagi.com/2019/08/21/pns-kabupaten-intan-jaya-papua-yang-malas-kerja-akan-ditunda-kenaikan-pangkatnya/> diakses tanggal 13 Nopember 2019

(BKPPD) Cianjur dan Satpol PP Cianjur, razia dibagi dua tim, untuk tim yang pertama di sekitar tempat perbelanjaan Cianjur City Mall, sedang untuk tim kedua merazia di sekitar Pasar Muka-Ramayana. Puluhan orang terjaring di dua tempat belanja tersebut. Setelah menyisir kedua tempat perbelanjaan tersebut, 33 ASN terjaring razia saat jam kerja masih berlaku, mereka sempat berdalih dalam rangka tugas kantor, namun tidak dapat menunjukkan bukti.<sup>32</sup>

### **3.3 Pembahasan**

#### **3.3.1 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019**

Presiden Joko Widodo (Jokowi) menerbitkan mekanisme baru tentang penilaian kinerja PNS. Mekanisme tersebut tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Salah satu poin yang dalam aturan yang ditandatangani Presiden Joko Widodo tersebut, adalah soal pemberhentian PNS. Dalam aturan tersebut, PNS tidak hanya bisa diberi penghargaan maupun diangkat ke posisi jabatan yang lebih tinggi, tapi juga diberhentikan. Penghargaan dan hukuman tersebut diberikan berdasarkan pantauan kinerja berkala yang dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS terhadap para abdi negara. Setiap PNS wajib mengikuti pengukuran kinerja tersebut. Tolok ukur yang dijadikan penilaian kinerja PNS, salah satunya perilaku kerja mereka. Pejabat penilai kinerja memberikan penilaian terhadap unsur perilaku kerja PNS dengan bobot penilaian sebanyak 60 persen.<sup>33</sup> Nilai tersebut nantinya dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja. Dari hasil penilaian tersebut, PNS yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik selama dua tahun berturut-turut dapat diberikan penghargaan berupa prioritas untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi pada instansinya. Kepada mereka juga bisa diberikan penghargaan berupa tunjangan kinerja. Nah, bagi PNS yang tidak memenuhi target kinerja penilaian, mereka bisa dikenakan sanksi berbentuk administrasi sampai dengan pemberhentian. Jokowi dalam penjelasan peraturan tersebut menyatakan beleid tersebut dibuat demi mewujudkan PNS yang profesional, kompeten dan kompetitif.<sup>34</sup>

Pegawai Negeri Sipil yang tak memenuhi kinerja terukur berdasarkan perencanaan terancam dipecat. Ancaman itu bisa terlaksana jika pemerintah sungguh-sungguh menjalankan aturan baru yang termuat dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan berdasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. PNS yang kinerjanya baik akan mendapatkan apresiasi atau reward dan menentukan promosi dan kenaikan pangkat. Sebaliknya, PNS yang kinerjanya buruk, apalagi sangat buruk, berpotensi terkena sanksi. Sanksi maksimal adalah pemberhentian dengan hormat. Penilaian kinerja. Agar penilaian tersebut objektif, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30

---

<sup>32</sup> <https://news.okezone.com/read/2019/05/28/525/2061399/ngemol-saat-jam-kerja-puluhan-asn-terciduk-diakses-tanggal-13-Nopember-2019>

<sup>33</sup> <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190517125856-532-395736/jokowi-terbitkan-aturan-peme-catan-pns-diakses-tanggal-13-Nopember-2019>

<sup>34</sup> Ibid.

Tahun 2019 mengatur bagaimana penilaian dilakukan, bobot penilaian, pejabat penilai, serta mekanisme keberatan atas hasil penilaian.<sup>35</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, penilaian dilakukan sebuah tim disebut Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk oleh pejabat berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS. Dalam penilaian kinerja, peran atasan memang sangat penting. Ini juga menjadi semangat dalam PP lama. Dalam beleid baru, penilaiannya lebih luas. Peran atasan sangat penting untuk membangun kinerja bawahan, tidak semata-mata melihat hasil akhir dan fokus pada kekurangan. Pasal 14 ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 menegaskan bahwa atasan juga perlu melihat bagaimana kinerja seseorang dibangun, sehingga ada mekanisme konseling dan coaching. Penilaian kinerja 360 derajat, dimana atasan, rekan kerja sejawat dan bawahan juga ikut menilai penilaian kinerja dihubungkan dengan reward and punishment. Penilaian kinerja menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja. Dulu, penjatuhan punishment hanya menekankan pada kedisiplinan, kini berubah, pegawai yang kinerjanya buruk juga akan diberikan hukuman administratif (misalnya sanksi pemberhentian dengan hormat).<sup>36</sup>

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. perencanaan kinerja; b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; c. penilaian kinerja; d. tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS. 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: a. perencanaan strategis Instansi Pemerintah; b. perjanjian kinerja; c. organisasi dan tata kerja; d. uraian jabatan; dan/atau e. SKP atasan langsung.<sup>37</sup>

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). SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan: a. rencana strategis; dan b. rencana kerja tahunan.<sup>38</sup>

SKP bagi pejabat pimpinan tinggi utama, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), disetujui oleh

---

<sup>35</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5ce8b2ba843ab/ada-lho-yang-berubah-dalam-penilaian-kinerja-pns/> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> <https://www.jogloabang.com/pustaka/pp-30-tahun-2019-tentang-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>38</sup> Ibid.

menteri yang mengoordinasikan. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi madya disetujui oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Sedangkan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya. Disebutkan juga dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran. “SKP bagi pejabat pimpinan Unit Kerja mandiri sebagaimana dimaksud disetujui oleh menteri atau pejabat pimpinan tinggi yang mengoordinasikannya,” bunyi Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).<sup>39</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk SKP bagi pejabat administrasi, disetujui oleh atasan langsung. Adapun SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja. “Ketentuan penyusunan SKP sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara atau pimpinan anggota lembaga non struktural, diberhentikan sementara, menjalani cuti di luar tanggungan negara, atau mengambil masa persiapan pensiun,” demikian bunyi Pasal 23 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).<sup>40</sup>

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Selanjutnya, penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.<sup>41</sup>

Bunyi Pasal 36 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) “Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan,” untuk penilaian Perilaku Kerja, dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan, dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.<sup>42</sup>

Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian: a.70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja; atau b.60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja. Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud, menurut PP ini,

---

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Ibid.

dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung. Sedangkan Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja, menurut PP ini, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh)
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka.<sup>43</sup>

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menyebutkan, distribusi PNS yang mendapatkan predikat penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dengan ketentuan: a. paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja “di atas ekspektasi”; b. paling rendah 60% (enam puluh persen) dan paling tinggi 70% (tujuh puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja “sesuai ekspektasi”; dan c. paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja PNS berada pada klasifikasi status kinerja “di bawah ekspektasi”. “Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya,” bunyi Pasal 42 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).<sup>44</sup>

Ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dokumen penilaian kinerja PNS dilaporkan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan PyB (Pejabat Yang Berwenang) paling lambat pada akhir bulan Februari tahun berikutnya. PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat Sangat Baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun, menurut PP ini, dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi (talent pool) pada instansi yang bersangkutan. Sedangkan PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat Baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. “Pejabat pimpinan tinggi,

---

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Ibid.

pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak memenuhi Target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian,” bunyi Pasal 56 PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).<sup>45</sup>

### **3.3.2 Upaya Pemerintah Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Agar Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019**

Pemerintah saat ini tengah bekerja keras melakukan penataan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Banyak kebijakan yang dikeluarkan guna mendisiplinkan para Pekerja Negeri Sipil (PNS). Banyaknya pegawai di bidang administratif dianggap menjadi penyebab lemahnya kinerja Pekerja Negeri Sipil (PNS). Para Pekerja Negeri Sipil (PNS) juga dianggap kalah dengan pegawai swasta lantaran tidak adanya beban dan target yang ditetapkan. Selain itu, jumlah Pekerja Negeri Sipil (PNS) juga dianggap lebih besar. Oleh karena itu pemerintah melakukan beberapa cara untuk merampingkan jumlah Pekerja Negeri Sipil (PNS) dan memaksimalkan kemampuan yang ada.<sup>46</sup>

Satu perhatian pemerintah pada 2020 yaitu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) atau pegawai sipil negara (PNS). Upaya ini dilakukan agar ASN ke depan semakin baik sejalan dengan peningkatan reformasi birokrasi. Peningkatan kinerja ASN ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan penghasilan para ASN. Pada tahun 2020 pemerintah juga akan tetap membuka penerimaan bagi pegawai baru. Hal ini bertujuan untuk menggantikan para pegawai yang pensiun.<sup>47</sup>

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) semakin disorot seiring pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Penguasaan teknologi guna menciptakan sumber daya manusia (SDM) unggulan, serta penilaian 360 derajat menjadi tonggak penting demi tercapainya visi Indonesia Maju pada 2045. Untuk menyelaraskan visi dan misi ini, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) menggelar sosialisasi dengan tema "Akselerasi Implementasi Merit Sistem Berbasis Manajemen Kinerja". Penilaian 360 derajat memungkinkan bawahan atau rekan kerja memberi penilaian kinerja kepada atasan. Jadi yang menilai bisa atasan, rekan kiri kanan, dan bawahan. Rekan kiri kanan ini yang terkait proses kerja kita, mereka secara objektif diminta menilai. Berbeda dengan dulu, kalau baik ke atasan ya sudah, selesai. Sistem ini dipercaya menjadikan kinerja semakin efektif, karena dinilai dengan objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Evaluasi pun akan dilakukan setahun sekali. PNS berkinerja buruk bakal mendapat sanksi.<sup>48</sup>

Kalau tidak mencapai kinerjanya nanti diberi remedial, lalu dalam enam bulan dilihat hasilnya. Kalau tetap tak mencapai kinerja siap-siap ada sanksi disiplin yang berpengaruh pada tunjangan kerja. Kinerja PNS juga disyaratkan memiliki pengetahuan teknologi berbasis IT (Informasi Teknologi) dan mempunyai wawasan global. Penerapan ke arah digitalisasi dapat dilihat saat seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. Peserta dari daerah

---

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> <https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331/blak-blakan-menpan-rb-soal-kinerja-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>47</sup> <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3999492/naik-gaji-hingga-buka-seleksi-upaya-pemerintah-genjot-kinerja-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<sup>48</sup> <https://nasional.tempo.co/read/1260597/penilaian-kinerja-aparatur-sipil-negara-kian-transparan> diakses tanggal 13 Nopember 2019

terpencil bisa mendaftar dengan mudah tanpa perlu datang ke panitia pusat atau daerah. Pentingnya penguasaan teknologi menjadi keharusan di era revolusi industri 4.0 karena terjadi shifting dan kompetensi dari manual ke digital. Perubahan bukan hal baru untuk ASN. Tantangan yang dihadapi saat ini adalah penilaian prestasi kerja yang belum dapat memotret kinerja PNS sesungguhnya. Pimpinan disebut hebat jika mampu mendelegasikan tugas dengan tepat dan memberi bimbingan kepada bawahan. Atasan perlu menyediakan waktu untuk bimbingan dan konseling. Jadi, perlu komitmen besar dari seorang pimpinan.<sup>49</sup>

#### **IV. PENUTUP**

##### **4.1 Simpulan**

1. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dilakukan sebuah tim disebut Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk oleh pejabat berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
2. Upaya pemerintah guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 adalah dengan menggelar sosialisasi penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) unggulan, serta penilaian 360 derajat menjadi tonggak penting demi tercapainya visi Indonesia Maju pada 2045.

##### **4.2 Saran**

1. Perlu adanya komitmen yang tinggi dari Tim Penilai Kinerja PNS dalam menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar benar-benar jujur dan adil.
2. Hendaknya pemerintah dapat konsisten dengan peraturan yang sudah dibuatnya agar tidak terjadi tumpang tindih dalam hukum kepegawaian.

## Daftar Pustaka

### Buku-buku

Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. 1, Bandung: PT. Citra AdityaBakti

Amir Syarifuddin, 2011, *Kinerja Organisasi*, Jakarta: Citra Pustaka

Amiruddin, Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mahsun, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPF

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Cet 2. Jakarta: Kencana

Ridwan HR, 2007, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan

---

<sup>49</sup> Ibid.

- Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (I), 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. 3, Jakarta: Rajawali Pers
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (II), 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika

### **Hukum Perundang-undangan**

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

### **Jurnal/Skripsi**

- Aldri Frinaldi, 2014, *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh*, Jurnal Humanus Vol. XIII No.2 Th. 2014
- Fadli Sandewa, 2017, *Pengawasan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut (Studi Tentang Pengawasan Camat Terhadap Kinerja Aparatur Di Kecamatan Banggai)*, e-Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017
- Mochammad Firdaus, 2018, *Penerapan Sistem E-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kota Surabaya*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (Ftk) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Muhammad Nur Alim, 2013, *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja)*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
- Nur Aini, 2019, *Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance*, Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik (JISoP)

### **Situs Internet**

- <http://neraca.co.id/article/109224/kinerja-buruk-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://economy.okezone.com/read/2018/11/15/320/1978052/terkuak-fakta-1-35-juta-pns-berkinerja-buruk> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4558654/pns-berkinerja-buruk-siap-siap-dipecat> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331/blak-blakan-menpan-rb-soal-kinerja-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://lektur.id/arti-kepegawaian/> diakses tanggal 10 Nopember 2019
- <https://manado.tribunnews.com/2019/08/25/pns-malas-dan-kerap-absen-tak-dapat-tunjangan-kinerja> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://nasional.kontan.co.id/news/bkn-sebut-pp-30-tahun-2019-memperjelas-mekanisme-pemberhentian-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://nasional.sindonews.com/read/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk-1542242778> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://nasional.tempo.co/read/1260597/penilaian-kinerja-aparatur-sipil-negara-kian-transparan> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://news.okezone.com/read/2019/05/28/525/2061399/ngemol-saat-jam-kerja-puluhan-asn-terciduk> diakses tanggal 13 Nopember 2019
- <https://radarpagi.com/2019/08/21/pns-kabupaten-intan-jaya-papua-yang-malas-kerja-akan-ditunda-kenaikan-pangkatnya/> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<https://tirto.id/bisakah-aturan-pemecatan-baru-tingkatkan-kinerja-pns-dVJZ> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190517125856-532-395736/jokowi-terbitkan-aturan-pemecatan-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<https://www.eduspensa.id/hukum/> diakses tanggal 10 Nopember 2019

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ce8b2ba843ab/ada-lho-yang-berubah-dalam-penilaian-kinerja-pns/> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<https://www.jogloabang.com/pustaka/pp-30-tahun-2019-tentang-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil> diakses tanggal 13 Nopember 2019

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3999492/naik-gaji-hingga-buka-seleksi-upaya-pemerintah-genjot-kinerja-pns> diakses tanggal 13 Nopember 2019