JURNAL KEBIJAKAN PUBLIK
ISSN : 3063- 3664
Vol. 2, No. 4, 2025

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BALANGAN

Hairun Nisa[1], Yusran Fahmi[2], Jumadi[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai
Email : Khanissa501@icloud.com

ABSTRAK

Pegawai merupakan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting apa bila mampu memberikan prestasi dengan lebih baik. Permasalahan yang ada ialah yang melakukan penilaian kinerja bukan dari pejabat fungsional, Pemberian nilai yang selalu baik meskipun kenyataannya kurang dan tidak sesuainya antara target kinerja dengan pelaksanaanya di lapangan. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis Implementasi dan faktor kendala dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data di ambil dari informan yang berjumlah 8 orang secara purposive sample. Uji kredibilitas data dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check. Hasil penelitian menunjukan Implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan Kurang Terimplementasikan. Dilihat dari sub variabel Komunikasi kebijakan pada indikator Kejelasan informasi mengenai peraturan yaitu Kurang Terimplementasikan, kejelasan perintah tentang penyelenggaraan program Kurang Terimplementasikan, konsistensi perintah yang diberikan tentang penyelenggaraan program Kurang Terimplementasikan. Sub variabel Sumber daya pada indikator sumber daya manusia (SDM) Kurang Terimplementasikan, sedangkan ketersediaan anggaran dan fasilitas yang memadai sudah Terimplementasikan cukup baik. Disposisi pada indikator Pemahaman pelaksana terhadap isi peraturan pemerintah Kurang Terimplementasikan, integritas pelaksana dalam melakukan penilaian kinerja Kurang Terimplementasikan. Struktur birokrasi pada indikator prosedur operasional penilaian Kurang Terimplementasikan, Koordinasi antar unit Kurang Terimplementasikan, peran pemimpin dalam mendorong implementasi sudah Terimplementasikan dengan baik. Faktor yang mendukung yaitu dukungan finansial dan sarana prasarana yang memadai serta dukungan anggaran dari pemerintah daerah pusat dan peran pemimpin dalam mendorong implementasi. Sedangkan Faktor penghambat yaitu Kompetensi penilaian yang tidak sesuai dengan isi peraturan, pelaksanaan prosedur operasional penilaian yang tidak konsisten dan tidak sistematis, dan kurang optimalnya koordinasi antar unit. Disarankan kepada Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Balangan untuk memperjelas komunikasi dan informasi terkait peraturan tersebut, serta memastikan konsistensi perintah dalam pelaksanaan program penilaian kinerja. Peningkatan kapasitas pelaksana perlu dilakukan, termasuk memastikan penilaian kinerja dilakukan oleh pejabat fungsional yang berwenang.

Kata kunci: Implementasi Peraturan, Penilaian Kinerja Pegawai

JURNAL KEBIJAKAN PUBLIK
ISSN : 3063- 3664
Vol. 2, No. 4, 2025

ABSTRACT

Employees are human resources and also the most important assets, especially if they can achieve better performance. The existing problems are that performance evaluations are not conducted by functional officials, the ratings are always good even though they do not reflect reality, and there is a mismatch between performance targets and their implementation in the field. The objective of this research is to understand and analyze the implementation and constraints in the implementation of Government Regulation of the Republic of Indonesia number 30 of 2019 concerning the performance appraisal of civil servants at the Regional Disaster Management Agency Office of Balangan Regency. This research uses a qualitative descriptive approach. The types of data used are primary data and secondary data. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The data sources are derived from 8 informants sampled purposefully. Data credibility is tested through prolonged observation, increased diligence in research, triangulation, discussion with colleagues, analysis of negative cases, and member checks. The results of the study show that the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 at the Regional Disaster Management Agency Office of Balangan Regency is that it is poorly implemented. Based on the analysis of policy implementation, the results show that within the communication sub-variable, the clarity of information regarding regulations, the clarity of instructions for program implementation, and the consistency of instructions are poorly implemented. In the resources sub-variable, human resources are poorly implemented, while the availability of budget and adequate facilities is well implemented. In the disposition sub-variable, the implementers' understanding of the content of the regulation and their integrity in conducting performance assessments are poorly implemented. Within the bureaucratic structure sub-variable, operational procedures and inter-unit coordination are poorly implemented, while the role of leadership in encouraging implementation is well implemented. The supporting factors include financial support, adequate infrastructure, budget allocation from central and regional governments, and leadership roles in encouraging implementation. The inhibiting factors consist of assessment competencies that are inconsistent with the content of the regulation, inconsistent and unsystematic implementation of operational procedures, and suboptimal inter-unit coordination. It is recommended for the Head of the Regional Disaster Management Agency of Balangan to clarify communication and information regarding the regulations, and to ensure the consistency of instructions in the implementation of the performance assessment program. Capacity building for implementers needs to be carried out, including ensuring that performance assessments are conducted by authorized functional officials.

Keywords: *Implementation of Regulations, Employee Performance Assessment*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya manusia sekaligus merupakan aset yang paling penting apa lagi bila mampu memberikan prestasi dengan lebih baik. Kelangsungan hidup lembaga pemerintahan dapat tercapai apabila seorang manajer sumber daya manusia mampu mengetahui, mengerti, dan memahami para pegawai yang bekerja di lembaga pemerintahan, juga mengetahui tingkat kebutuhan ekonomi pegawai, serta mampu mendayagunakan kemampuan pegawai. Peningkatan kemampuan kerja setiap individu pegawai dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja lembaga pemerintahan secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai rendah maka kinerja lembaga pemerintahan juga buruk, dan sebaliknya, jika kinerja pegawai cukup tinggi maka kinerja lembaga pemerintahan secara keseluruhan juga akan baik. Kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar. Kinerja seorang pegawai akan baik, bila pegawai mencapai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Balangan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di wilayah Kabupaten Balangan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk mengurangi risiko dan dampak bencana. Upaya peningkatan kesiapsiagaan masyarakat dilakukan melalui pelatihan dan simulasi bencana, serta penguatan kapasitas BPBD dalam koordinasi dan operasional penanggulangan bencana. Penanganan darurat bencana ditingkatkan dengan penyediaan logistik dan peralatan penyelamatan, serta memastikan kesiapan jalur evakuasi dan tempat pengungsian. Program rehabilitasi dan rekonstruksi pasca bencana juga dilaksanakan untuk memulihkan kondisi sosial, ekonomi, dan lingkungan masyarakat yang terdampak, dengan tujuan membangun kembali infrastruktur yang lebih tangguh terhadap bencana di masa depan. Dengan berbagai langkah ini, BPBD berkomitmen untuk melindungi masyarakat dari ancaman bencana dan meminimalkan dampaknya. Pada kantor BPBD Kabupaten Balangan, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 penting karena BPBD sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam penanggulangan bencana memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, tanggap, dan efektif dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam situasi yang mendesak. Penilaian kinerja pegawai di BPBD akan berpengaruh pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas penanggulangan bencana.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) awal yang kemudian telah ditemukan fenomena-fenomena atau permasalahan yang ditemui, yaitu : Yang melakukan penilaian kinerja bukan dari pejabat fungsional tetapi di serahkan kepada staff sehingga penilaian tidak terlaksana dengan semestinya, Pemberian nilai yang selalu baik meskipun kenyataannya tidak sesuai, hal ini dapat merugikan pegawai lain yang sebenarnya bekerja lebih keras dan efektif dan Tidak sesuainya antara target kinerja dengan pelaksanaanya di lapangan, contohnya pada saat pelaksanaan sosialisasi di desa peserta yang mengikuti kegiatan tersebut bukan target peserta sosialisasi atau jumlah peserta yang kurang dari target sasaran, sehingga mempengaruhi penilaian kinerja.

Penelitian terdahulu Abdul Rajab (2020).” Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Subulussalam”, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area. Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dan teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian bahwa implementasi PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil belum sepenuhnya berhasil diterapkan di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Subulussalam. Implementasi telah berhasil diterapkan dari segi komunikasi dan struktur birokrasi, tetapi belum berhasil diterapkan dari segi sumberdaya dan disposisi. Kendala yang dihadapi pejabat penilai (atasan) tidak mampu mengendalikan pandangan unsur kedekatan dalam melakukan penilaian hasil kerja bawahan, pegawai sering membuat laporan secara berlebihan, dan pemberian sanksi disiplin masih tergolong tidak tegas. Direkomendasikan atasan sebagai pejabat penilai perlu menghilangkan pengaruh unsur kedekatan dalam membuat penilaian terhadap kinerja bawahan, serta bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin.

METODE

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data di ambil dari informan yang berjumlah delapan orang

secara purposive sample. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Uji kredibilitas data dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.

PEMBAHASAN

A. Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan

1. Komunikasi Kebijakan

Komunikasi kebijakan sangat berperan penting dalam implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan. Komunikasi kebijakan merupakan proses penyampaian informasi kebijakan yang akurat, jelas, konsisten, dan menyeluruh kepada semua pihak yang berkepentingan agar kebijakan dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik.

a. Kejelasan Informasi Mengenai Peraturan

Kejelasan informasi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 sangat penting dalam komunikasi kebijakan untuk mendukung implementasi di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan. Secara spesifik, kejelasan informasi ini berarti bahwa seluruh pegawai PNS di kantor tersebut harus mendapatkan penjelasan yang rinci dan mudah dipahami tentang mekanisme, kriteria, dan prosedur penilaian kinerja yang diatur dalam PP tersebut.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Informasi mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu kurang terimplementasi karena tingkat pemahaman dan pengetahuan yang tidak merata terkait Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pejabat struktural di bagian sekretariat, seperti sekretaris dan bagian kepegawaian, pada umumnya telah mengetahui dan memahami keberadaan serta pentingnya peraturan tersebut. Mereka menyadari bahwa PP ini merupakan dasar hukum yang relevan dan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja di instansi mereka. Namun demikian, terdapat ketimpangan informasi yang cukup signifikan di antara pegawai lainnya, khususnya mereka yang berada di level pejabat fungsional teknis maupun staf pelaksana. Beberapa pejabat bidang mengaku belum pernah mempelajari PP ini secara mendalam, jadi Mereka hanya menjalankan tugas dan mengikuti penilaian kinerja berdasarkan arahan langsung dari atasan, tanpa pemahaman yang jelas mengenai dasar hukum yang melandasinya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu kurang terimplementasi karena, kurangnya kejelasan informasi dan lemahnya penyebaran pengetahuan tentang PP No. 30 Tahun 2019 telah menjadi kendala utama dalam implementasinya di BPBD Kabupaten Balangan. Hal ini perlu segera ditindaklanjuti melalui peningkatan sosialisasi, pelatihan internal, serta penguatan

komunikasi antar bagian, agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama dan dapat menjalankan sistem penilaian kinerja secara adil, dan sesuai peraturan yang berlaku.

b. Kejelasan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan program

Kejelasan perintah program adalah kunci utama implementasi PP 30/2019 di BPBD Balangan. Perintah yang spesifik memungkinkan penyusunan SKP yang terukur, akuntabilitas yang jelas, efisiensi sumber daya, dan umpan balik kinerja yang efektif. Tanpa kejelasan ini, penilaian kinerja menjadi tidak relevan dan kurang berarti bagi upaya penanggulangan bencana.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Kejelasan perintah tentang penyelenggaraan program.mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu BPBD Balangan sangat menekankan kejelasan perintah dan dokumentasi dalam pelaksanaan program sesuai PP 30/2019. Namun, pemahaman staf tentang penilaian kinerja PNS masih rendah akibat sosialisasi yang kurang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Kejelasan perintah mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu kurang Terimplementasi karena BPBD Balangan memang menekankan pentingnya kejelasan perintah dalam pelaksanaan program sesuai PP 30/2019. Namun, terlihat dari kenyataan bahwa pegawai lebih sering hanya melaksanakan arahan atasan tanpa benar-benar memahami dasar hukum yang melandasinya. Kondisi ini disebabkan oleh kurang terstrukturnya perintah yang diberikan, dokumentasi yang belum optimal, serta sosialisasi dan pemahaman staf yang belum merata. Dengan demikian, meskipun BPBD Balangan telah berupaya menekankan kejelasan perintah dalam pelaksanaan program sesuai PP 30/2019, dalam praktiknya kejelasan perintah tersebut masih belum optimal dan perlu ditingkatkan melalui perbaikan sosialisasi, dokumentasi, serta pelatihan kepada seluruh pegawai.

c. Konsistensi Perintah Yang Diberikan Tentang Penyelenggaran Program Yang Dilakukan

Konsistensi perintah dalam penyelenggaraan program bukan hanya soal mengikuti aturan, tetapi juga soal membangun komunikasi yang stabil, tidak kontradiktif, dan dapat dipahami oleh semua pelaksana kebijakan. Dalam konteks implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di BPBD Kabupaten Balangan, hal ini menjadi kunci agar kebijakan penilaian kinerja ASN dapat terlaksana secara efektif, adil, dan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Konsistensi perintah yang diberikan tentang penyelenggaraan program masih kurang terimplementasi. Meskipun secara umum pimpinan berupaya untuk memberikan instruksi yang konsisten dan tidak saling bertentangan, pada praktiknya masih sering ditemukan perbedaan penafsiran, perubahan instruksi, serta ketidakjelasan dalam pemberian perintah, khususnya di tingkat teknis dan lapangan. Hal ini menyebabkan kebingungan, ketidakpastian, serta penurunan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas di antara staf. Selain itu,

ketidakjelasan perintah juga dapat menimbulkan kekeliruan administrasi, tugas yang harus diulang, bahkan potensi konflik internal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Konsistensi perintah yang diberikan tentang penyelenggaraan program kurang terimplementasi. Meskipun pimpinan berupaya memberikan instruksi yang konsisten, pada kenyataannya masih sering terjadi perbedaan penafsiran, perubahan instruksi, dan ketidakjelasan perintah di lapangan. Hal ini menyebabkan staf merasa bingung, tugas menjadi tumpang tindih, pelaksanaan kerja kurang efektif, serta munculnya kesalahan administrasi dan potensi konflik internal. Komunikasi yang tidak lancar memperparah situasi, sehingga informasi yang diterima staf sering tidak lengkap dan pelaksanaan program tidak berjalan secara implementasinya.

2. Sumber Daya

Sumber daya dalam BPBD Kabupaten Balangan merujuk pada seluruh aset, terutama sumber daya manusia (pegawai ASN dan tenaga honorer), yang mendukung pelaksanaan tugas penanggulangan bencana. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BPBD Balangan memastikan penilaian kinerja pegawai dilakukan secara terukur berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu, dan efisiensi tugas, guna meningkatkan profesionalisme dan efektivitas dalam penanganan bencana. Dengan demikian, sumber daya ini dikelola dan dinilai secara sistematis untuk mendukung kinerja optimal BPBD dalam menghadapi bencana di wilayah Kabupaten Balangan.

a. Ketersediaan Anggran dan Fasilitas Yang Memadai

Ketersediaan anggaran dan fasilitas yang memadai di kantor BPBD Kabupaten Balangan berarti adanya dana cukup dan sarana lengkap untuk mendukung operasional penanggulangan bencana. Anggaran digunakan untuk kebutuhan operasional dan pengadaan peralatan, sedangkan fasilitas meliputi gedung kantor, peralatan komunikasi, dan perlengkapan teknis yang menunjang kesiapsiagaan dan respons bencana.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Ketersediaan anggaran dan fasilitas yang memadai tentang penyelenggaraan program.mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu ketersediaan fasilitas dan anggaran di lingkungan kerja BPBD sudah sangat diapresiasi oleh seluruh pihak. Dukungan dari pemerintah daerah dan provinsi dinilai sangat membantu dalam meningkatkan kelengkapan sarana prasarana, seperti perangkat komputer, jaringan internet, sistem aplikasi e-kinerja, serta ruang kerja yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas administrasi, pelayanan, maupun penanganan bencana.

Berdasarkan hasil wawancara observasi, dan dokumentasi Ketersediaan anggaran dan fasilitas yang memadai tentang penyelenggaraan program yang dilakukan.mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu baik karena Fasilitas seperti perangkat komputer, jaringan internet, aplikasi e-kinerja, dan ruang kerja sudah memadai dan diapresiasi oleh seluruh pihak. fasilitas tersebut benar-benar mendukung

aktivitas kerja sehari-hari dan pemahaman pegawai terhadap aplikasi e-kinerja sudah sangat baik.

b. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu, yang pelaksanaannya didorong oleh perasaan, sikap, dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dalam implementasi kebijakan publik, keberadaan SDM yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas sangat menentukan efektivitas pelaksanaan suatu peraturan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Sumber daya tentang penyelenggaraan implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor BPBD Kabupaten Balangan yaitu kurang terimplementasi karena kurangnya pemahaman pegawai terhadap kebijakan, serta komunikasi dan koordinasi internal yang belum efektif. Selain itu, pelatihan yang kurang terstruktur dan intensif menyebabkan kemampuan pegawai belum memadai dalam menjalankan kebijakan secara konsisten. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pelatihan, komunikasi, dan manajemen SDM agar implementasi kebijakan berjalan lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tentang Sumber daya Manusia disimpulkan kurang terimplementasi karena kurangnya pemahaman pegawai terhadap kebijakan, distribusi tugas yang tidak merata, serta komunikasi dan koordinasi yang belum efektif. Pelatihan yang belum terstruktur dan intensif juga memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan kebijakan secara konsisten.

3. Disposisi

Disposisi dalam implementasi adalah proses penugasan atau pengalihan wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada unit atau individu pelaksana untuk menjalankan kebijakan, program, atau kegiatan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam konteks implementasi kebijakan di BPBD Kabupaten Balangan, disposisi berarti arahan atau instruksi yang diberikan untuk memastikan pelaksanaan tugas penanggulangan bencana berjalan sesuai dengan rencana strategis, standar operasional, dan peraturan yang berlaku, sehingga tujuan penanggulangan bencana dapat tercapai secara terkoordinasi dan menyeluruh.

a. Pemahaman Pelaksana Terhadap Isi Peraturan Pemerintah

mengukur sejauh mana pelaksana atau pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan atau program memahami isi dan tujuan dari peraturan yang ditetapkan. Pemahaman yang baik akan memastikan bahwa mereka dapat mengikuti peraturan dengan benar, menghindari kesalahan dalam implementasi, dan membuat keputusan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa Pemahaman Pelaksana terhadap Isi Peraturan Pemerintah tentang penyelenggaraan program.mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu disimpulkan bahwa proses penilaian kinerja menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 memang telah diatur secara sistematis dan memberikan panduan yang

jelas, sehingga memudahkan pimpinan dan pegawai dalam menjalankan setiap tahapan penilaian. Namun, masih ditemui sejumlah kendala terkait pemahaman terhadap proses penilaian, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, terutama pada level staf. Masih banyak pegawai yang merasa proses penilaian ini cukup rumit, sosialisasi dan pelatihan belum sepenuhnya menjangkau seluruh lapisan, serta pemahaman terhadap esensi setiap tahapan belum merata.

Berdasarkan hasil wawancara,observasi dan dokumentasi Pemahaman Pelaksana terhadap Isi Peraturan Pemerintah yaitu kurang terimplementasi disimpulkan bahwa proses penilaian kinerja di BPBD Kabupaten Balangan memang sudah diatur secara sistematis sesuai PP Nomor 30 Tahun 2019, sehingga terdapat panduan yang jelas bagi pimpinan maupun pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemui kendala, terutama pada pemahaman para pegawai dan staf terhadap isi peraturan. Penilaian kinerja seringkali tidak dilakukan oleh pejabat fungsional yang seharusnya, melainkan diserahkan kepada staf biasa, sehingga proses penilaian tidak berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Selain itu, sosialisasi dan pelatihan mengenai isi peraturan masih terbatas dan belum menjangkau seluruh pegawai, sehingga pemahaman terhadap tahapan penilaian kinerja belum merata. Akibatnya, implementasi penilaian kinerja di BPBD Kabupaten Balangan belum berjalan secara terimplementasikan.

b. Integritas Pelaksana Dalam Melakukan Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja PNS integritas pelaksana diperlukan agar proses penilaian dapat berjalan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PP No. 30 tahun 2019.

Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa Integritas Pelaksana Dalam Melakukan Penilaian tentang penyelenggaraan implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor BPBD Kabupaten Balangan yaitu kurang terimplementasi karena adanya kecenderungan ketidakobjektifan, kurangnya transparansi dan pengawasan, serta praktik yang kurang profesional. Akibatnya, hasil penilaian sering tidak mencerminkan kondisi sebenarnya dan cenderung sama rata. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan komitmen terhadap nilai kejujuran, transparansi, dan profesionalisme agar penilaian dapat berjalan secara adil, akurat, dan dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tentang Integritas Pelaksana Dalam Melakukan Penilaian pada penyelenggaraan program implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor BPBD Kabupaten Balangan disimpulkan kurang terimplementasi karena adanya kurangnya transparansi dan pengawasan, serta praktik yang kurang profesional. Selain itu, komitmen terhadap nilai kejujuran dan tanggung jawab selama proses penilaian juga belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut mengakibatkan hasil penilaian sering tidak mencerminkan keadaan sebenarnya dan menimbulkan keraguan serta ketidakpercayaan dari berbagai pihak.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah susunan organisasi yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu instansi atau lembaga pemerintahan secara hierarkis dan sistematis. Di BPBD Kabupaten Balangan, struktur birokrasi ini mencakup

pimpinan seperti Kepala Pelaksana, beberapa bidang yang menangani pencegahan, penanganan darurat, rehabilitasi, dan rekonstruksi, serta staf pendukung yang memastikan koordinasi dan pelaksanaan tugas penanggulangan bencana berjalan efektif dan efisien. Struktur ini berfungsi untuk mengatur alur kerja dan komunikasi antar unit agar penanggulangan bencana dapat dilakukan secara terorganisir dan terkoordinasi.

a. Prosedur Operasional Penilaian

Indikator ini berkaitan dengan adanya prosedur yang jelas dan sistematis untuk menilai pelaksanaan program atau kebijakan. Prosedur operasional penilaian harus memuat langkah-langkah yang harus diikuti untuk menilai efektivitas program, serta metode yang digunakan dalam evaluasi.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Prosedur Operasional Penilaian yaitu kurang terimplementasi karena masih banyak pegawai yang kurang memahami indikator penilaian kinerja, akibat minimnya sosialisasi dan pelatihan teknis. Selain itu, pengawasan dari atasan langsung terhadap tahapan penilaian dinilai masih lemah, sehingga proses evaluasi dan pemberian umpan balik sering terlambat atau bahkan terlewat. Penilaian kinerja pun kerap dianggap sebagai formalitas semata, tanpa umpan balik yang jelas dan transparan kepada pegawai. Indikator yang digunakan terkadang tidak mencerminkan beban kerja sebenarnya, serta ditemukan penilaian yang didasarkan pada kedekatan atau asumsi, bukan hasil kerja nyata. Hal ini tentu berdampak pada semangat kerja pegawai dan bertentangan dengan semangat peraturan yang menekankan akuntabilitas serta perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, meskipun prosedur operasional penilaian kinerja di BPBD Kabupaten Balangan sudah sesuai regulasi, masih dibutuhkan perbaikan pada sosialisasi, pelatihan, pengawasan, dan sistem umpan balik agar pelaksanaan penilaian kinerja benar-benar efektif dan bermakna bagi seluruh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi Prosedur Operasional Penilaian tentang penyelenggaraan program yaitu kurang terimplementasi karena kurangnya pelatihan teknis, lemahnya pengawasan dari atasan langsung, serta keterlambatan dan ketidakonsistenan dalam pelaksanaan evaluasi serta pemberian umpan balik kepada pegawai. Selain itu, indikator dan target yang digunakan dalam penilaian kadang kurang relevan dengan beban kerja sebenarnya, masih terdapat kebingungan dalam penyusunan indikator dan satuan sesuai peraturan terbaru.

b. Koordinasi Antar Unit

Indikator ini mengukur sejauh mana unit-unit yang terlibat dalam program berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik. Koordinasi yang efektif antar unit sangat penting untuk kelancaran implementasi program. Tanpa koordinasi yang baik, dapat terjadi duplikasi tugas, kebingungannya peran, atau bahkan pengabaian tugas yang menyebabkan program tidak berjalan dengan baik.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Koordinasi Antar Unit tentang penyelenggaraan program kurang terimplementasi. Meskipun pimpinan menyatakan bahwa proses penyusunan dan penilaian SKP telah dilakukan dengan baik, pada kenyataannya masih banyak keluhan dari pegawai terkait kurangnya keterlibatan aktif, komunikasi yang tidak efektif, Proses penyusunan SKP seringkali dianggap sebagai

formalitas semata tanpa disertai pemahaman yang jelas mengenai indikator kinerja, sehingga pegawai merasa target yang diberikan tidak realistis dan tidak sesuai dengan beban kerja mereka. Evaluasi kinerja juga dinilai kurang transparan dan tidak memberikan umpan balik yang konstruktif. Kurangnya sosialisasi terhadap aturan baru semakin memperparah kondisi ini, menyebabkan kebingungan dan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, koordinasi antar unit dalam implementasi regulasi tersebut masih lemah dan belum mampu mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara,observasi dan dokumentasi Koordinasi Antar Unit yaitu kurang terimplementasi meskipun pimpinan menyatakan bahwa proses penyusunan dan penilaian SKP telah dilakukan dengan baik dan sesuai regulasi, kenyataannya di lapangan menunjukkan banyak kendala, terutama pada tingkat pelaksana. Pegawai merasa kurang dilibatkan secara aktif, komunikasi antara atasan dan bawahan masih belum efektif, serta minimnya ruang diskusi membuat penyusunan SKP seringkali hanya menjadi formalitas tanpa pemahaman yang memadai terhadap indikator kinerja. Target yang ditetapkan pun dinilai tidak realistis dan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Selain itu, evaluasi kinerja masih kurang transparan dan tidak memberikan umpan balik yang jelas, sehingga tidak mendukung perbaikan kinerja pegawai.

c. Peran Pemimpin Dalam Mendorong Implementasi

Pemimpin memiliki peran krusial dalam mendorong dan memastikan pelaksanaan program berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Peran pemimpin bisa meliputi memberi arahan, memastikan ketersediaan sumber daya, menjaga motivasi tim, dan bertindak sebagai penghubung antara pemangku kebijakan dan pelaksana.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Peran Pemimpin dalam Mendorong yaitu cukup baik karena Sebagian pimpinan merasa sudah cukup aktif dan selalu membantu tim, baik dalam proses penilaian kinerja maupun saat menghadapi masalah. Namun, untuk Staff dan beberapa kepala bidang justru melihat bahwa pimpinan kurang terlibat secara langsung arahan yang diberikan kadang kurang jelas, jarang memantau proses, dan solusi untuk masalah yang muncul sering lambat atau kurang tegas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Peran Pemimpin dalam Mendorong Implementasi yaitu cukup terimplementasi. Sebagian pimpinan dinilai aktif memberikan dukungan, membantu tim dalam proses penilaian kinerja, serta turut terlibat saat menghadapi permasalahan. Namun, sebagian keterlibatan pimpinan masih kurang optimal, ditandai dengan pemantauan proses yang jarang dilakukan, serta pemberian umpan balik yang tidak merata di seluruh bidang. Hasil observasi mendukung temuan tersebut, di mana peran pimpinan terlihat, tetapi masih terdapat kelemahan. Dengan demikian, diperlukan peningkatan keterlibatan pimpinan secara langsung agar proses penilaian kinerja dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan tujuan kebijakan.

B. Faktor- faktor yang memepengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan

1. Faktor pendukung

a. Dukungan Finansial dan Sarana Prasarana Yang Memadai

Ketersediaan alokasi anggaran yang cukup menjadi fundamental untuk mendanai berbagai aspek penting seperti pelatihan bagi evaluator dan pegawai, pengadaan sistem atau perangkat lunak penilaian kinerja, serta operasional pendukung lainnya. Sejalan dengan itu, sarana prasarana yang memadai, meliputi fasilitas kantor yang kondusif, peralatan teknologi informasi yang mutakhir, serta infrastruktur penunjang lainnya, berperan vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan proses penilaian kinerja berjalan efektif dan efisien, sehingga tujuan peningkatan kinerja PNS dapat tercapai secara baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Faktor pendukung mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu ketersediaan anggaran yang cukup memadai serta sarana dan prasarana yang terus ditingkatkan. Dukungan anggaran dari pemerintah daerah dan pusat dimanfaatkan secara efisien dan transparan untuk mendukung berbagai kebutuhan operasional, pelatihan pegawai, logistik, serta kegiatan penanggulangan dan mitigasi bencana. Selain itu, adanya fasilitas kantor, peralatan lapangan, dan ruang kerja yang memadai turut meningkatkan kenyamanan serta efektivitas kerja pegawai. Kombinasi antara ketersediaan anggaran dan fasilitas yang memadai ini memberikan dampak positif terhadap kinerja BPBD dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan tugas secara optimal dan profesional, sebagaimana juga didukung oleh dokumentasi yang jelas mengenai anggaran dan fasilitas yang ada.

b. Peran Pemimpin Dalam Mendorong Implementasi

Keberhasilan suatu program tidak hanya ditentukan oleh isi kebijakan itu sendiri, melainkan juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pelaksanaannya. Dalam konteks implementasi, pemimpin juga berperan dalam membangkitkan motivasi kerja pegawai agar tetap berkomitmen melaksanakan tugas sesuai ketentuan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam mendorong implementasi kebijakan di BPBD Kabupaten Balangan sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan program. Pemimpin tidak hanya memberi arahan yang jelas, tetapi juga menjaga komunikasi yang terbuka serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sikap responsif, keterlibatan langsung dalam menyelesaikan kendala, dan perhatian terhadap pegawai membuat bawahan merasa dihargai serta termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hubungan yang dekat dan tidak kaku antara pimpinan dan pegawai turut memperkuat rasa kebersamaan, sehingga koordinasi dapat berjalan lancar. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan partisipatif menjadi salah satu faktor pendukung utama keberhasilan implementasi kebijakan penilaian kinerja di lingkungan BPBD Kabupaten Balangan.

2. Faktor penghambat
   a. Kompetensi Penilaian Yang Tidak Sesuai Dengan Isi Peraturan Pemerintah

      Dalam konteks tata kelola pendidikan dan administrasi pemerintahan di Indonesia, pemahaman yang mendalam mengenai standar evaluasi adalah krusial. Oleh karena itu, identifikasi terhadap kompetensi penilaian yang tidak sesuai dengan isi Peraturan Pemerintah menjadi sangat penting, karena hal ini menyangkut kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dan efektivitas sistem penilaian itu sendiri.

      Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Faktor penghambat mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu penilaian kinerja yang dilakukan oleh staf biasa, bukan pejabat fungsional sesuai SOP. Hal ini membuat penilaian kurang objektif, tidak mencerminkan kinerja sebenarnya, dan menimbulkan ketidaknyamanan. Kurangnya pemahaman dan sosialisasi SOP juga memperparah masalah, sehingga penilaian hanya menjadi formalitas tanpa umpan balik yang membangun. Solusinya, penilaian harus dilakukan oleh pejabat fungsional yang berwenang dan dilakukan pelatihan SOP secara rutin.

   b. pelaksanaan prosedur operasional penilaian yang tidak konsisten dan tidak sistematis

      pelaksanaan prosedur operasional penilaian yang tidak konsisten dan tidak sistematis dapat menciptakan kebingungan di antara para pelaksana, memicu munculnya interpretasi yang berbeda-beda, dan pada gilirannya melemahkan landasan objektivitas yang seharusnya menjadi inti dari setiap proses evaluasi. Hal ini tidak hanya memengaruhi keadilan, tetapi juga menghambat kemampuan organisasi.

      Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Faktor penghambat mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu pelaksanaan prosedur operasional penilaian yang tidak konsisten dan tidak sistematis. Hal ini menyebabkan banyak tahapan penting dalam penilaian tidak terlaksana dan tidak didokumentasikan secara sungguh-sungguh. Selain itu, rendahnya pemahaman pelaksana terhadap SOP penilaian membuat proses penilaian sering kali dilakukan secara asal-asalan, bahkan nilai yang diberikan cenderung selalu baik meskipun tidak sesuai dengan fakta di lapangan. Akibatnya, hasil penilaian tidak mencerminkan kinerja riil pegawai, sehingga merugikan pegawai yang bekerja lebih keras dan efektif, serta menurunkan motivasi kerja di lingkungan instansi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pelaksanaan penilaian yang benar-benar sesuai prosedur, didasarkan pada fakta, serta adanya pelatihan agar semua pegawai memahami SOP penilaian secara tepat

   c. Kurang Optimalnya Koordinasi Lintas Unit

      Kurang optimalnya koordinasi lintas unit adalah situasi di mana kerja sama, komunikasi, dan sinkronisasi antar unit atau bidang dalam suatu organisasi tidak berjalan secara efektif dan efisien, sehingga menyebabkan adanya tumpang tindih tugas, kurangnya informasi yang terintegrasi, serta hambatan dalam pelaksanaan program kerja. Kondisi ini berdampak pada pencapaian target yang tidak maksimal, pelaksanaan kegiatan yang tidak terkoordinasi dengan baik, dan potensi munculnya kesalahpahaman atau konflik antar unit. Akibatnya, implementasi kebijakan atau

program yang seharusnya dilakukan secara menyeluruh dan terpadu menjadi terhambat dan tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Faktor penghambat mengenai implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu kurang optimalnya koordinasi lintas unit. Kurangnya koordinasi ini menyebabkan terjadinya miskomunikasi, tumpang tindih tugas, serta informasi yang tidak tersampaikan secara efektif antar unit, sehingga pelaksanaan program menjadi tidak terintegrasi dan tidak optimal. Selain itu, hasil observasi menegaskan bahwa target kinerja seringkali tidak sesuai dengan pelaksanaan di lapangan, misalnya pada kegiatan sosialisasi di desa, di mana peserta yang hadir bukan target sasaran atau jumlahnya kurang dari yang diharapkan. Kondisi ini secara keseluruhan berdampak pada penurunan efektivitas kerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Implementasi PP RI Nomor 30 Tahun 2019 pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan belum terimplementasikan dengan baik, Komunikasi kebijakan pada indikator pertama Kejelasan informasi mengenai Peraturan yaitu Kurang Terimplementasikan karena kurangnya kejelasan informasi dan lemahnya penyebaran pengetahuan tentang PP No. 30 Tahun 2019 telah menjadi kendala utama dalam implementasinya di BPBD Kabupaten Balangan, pada indikator kedua yaitu Kejelasan perintah tentang penyelenggaraan program Kurang Terimplementasikan karena BPBD Balangan memang menekankan pentingnya kejelasan perintah, namun pegawai cenderung hanya mengikuti arahan atasan tanpa memahami dasar hukumnya, pada indikator ketiga yaitu konsistensi perintah Kurang Terimplementasikan karena Pelaksanaan program penilaian kinerja di BPBD Balangan belum konsisten. Meskipun pimpinan berusaha memberikan instruksi yang seragam, sering terjadi perbedaan penafsiran, perubahan, dan ketidakjelasan perintah di lapangan. Akibatnya, staf bingung, dan tugas tumpang tindih. Sumber daya pada indikator ketersediaan anggaran dan fasilitas yang memadai sudah baik karena Fasilitas seperti perangkat komputer, jaringan internet, aplikasi e-kinerja, dan ruang kerja sudah memadai dan diapresiasi oleh seluruh pihak, pada indikator kedua yaitu sumber daya manusia (SDM) Kurang Terimplementasikan karena kurangnya pemahaman pegawai terhadap kebijakan, distribusi tugas yang tidak merata, serta komunikasi dan koordinasi yang belum efektif. Disposisi pada indikator Pemahaman pelaksana terhadap isi peraturan pemerintah Kurang Terimplementasikan kerena Penilaian kinerja sering kali tidak dilakukan oleh pejabat fungsional yang seharusnya, melainkan diserahkan kepada staf biasa, sehingga proses penilaian tidak berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Pada indikator kedua yaitu Integritas Pelaksana Dalam Melakukan Penilaian pada penyelenggaraan program kurang terimplementasi karena adanya kurangnya transparansi dan pengawasan, serta praktik yang kurang profesional. Struktur birokrasi pada indikator pertama yaitu Prosedur operasional penilaian adalah Kurang Terimplementasikan karena kurangnya pelatihan teknis, lemahnya pengawasan dari atasan langsung, serta keterlambatan dan ketidakonsistenan dalam pelaksanaan evaluasi.pada indikator kedua yaitu Koordinasi antar unit Kurang Terimplementasikan karena Meskipun pimpinan menyatakan proses penyusunan dan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sudah baik, kenyataannya di lapangan masih banyak kendala. Pegawai kurang dilibatkan, komunikasi atasan-bawahan tidak efektif, dan minimnya ruang diskusi membuat penyusunan SKP hanya formalitas tanpa pemahaman,Target tidak realistis dan evaluasi

kinerja kurang transparan dalam penilaian.pada indikator ketiga yaitu Peran Pemimpin dalam Mendorong Implementasi Kurang Terimplementasikan karena arahan sering tidak jelas dan penanganan masalah lambat.serta tidak adanya umpan balik. Faktor yang mendukung Implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yaitu dukungan finansial dan sarana prasarana yang memadai serta dukungan anggaran dari pemerintah daerah pusat dan peran pemimpin dalam mendorong implementasi. Sedangkan Faktor penghambat yaitu Kompetensi penilaian yang tidak sesuai dengan Isi Peraturan Pemerintah yaitu penilaian kinerja yang dilakukan oleh staf biasa, bukan pejabat fungsional sesuai SOP. Hal ini membuat penilaian kurang objektif, tidak mencerminkan kinerja sebenarnya, dan menimbulkan ketidaknyamanan. Pelaksanaan prosedur operasional penilaian yang tidak konsisten dan tidak sistematis yaitu, rendahnya pemahaman pelaksana terhadap SOP penilaian membuat proses penilaian sering kali dilakukan secara asal-asalan, bahkan nilai yang diberikan cenderung selalu baik meskipun tidak sesuai dengan fakta di lapangan Peran Pemimpin dalam Mendorong Implementasi yaitu Keterlibatan pimpinan dinilai kurang karena arahan sering tidak jelas, pemantauan dan penanganan kendala lambat, serta umpan balik minim. Disarankan kepada Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Balangan untuk memperjelas komunikasi dan informasi terkait peraturan tersebut, serta memastikan konsistensi perintah dalam pelaksanaan program penilaian kinerja. Peningkatan kapasitas pelaksana perlu dilakukan, termasuk memastikan penilaian kinerja dilakukan oleh pejabat fungsional yang berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

Affrian, Reno. 2023. Model-Model Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.

Agustino, Leo. (2016). Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.

Anonim. (2021). Kinerja Aparatur Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hulu Sungai Utara

Anonim. (2021). Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Hartini. (2023). Penilaian Kinerja. Universitas Patompo

Ita Suryani, H. B. (2018). Strategi Publik Relations PT Honda Megatama Kapuk dalam Customer Relations.

Linawati, S. (n.d.). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal).

Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2022. Memahami Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dane konstruktif). Bandung: Alfabeta.

Timpenyusun. 2022. Pedoman Penyusunan Dan Penulisan Skripsi Sarjana Sastra 1(S1), Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi STIA Amuntai. Amuntai.

Affrian, R. and Jumaidi, J. (2025) ‘Partisipasi Masyarakat Sebagai Penentu Efektivitas Kebijakan Kebersihan Pasar Di Amuntai Tengah’, *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 9(1), pp. 109–126.

Hidayatullah, G.M. and Mahpuzah, A. (2025) 'Pengelolaan Pasar Mebel Muara Tapus pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Administraus*, 9(2), pp. 26–33.

Setiawan, I. (2025) 'Fenomena Penggunaan Sepeda Listrikdi Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 18(1), pp. 323–327.

Rajab, A. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Subulussalam. Universitas Medan Area

Widianto. (2022). Implementasi Kebijakan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 3 Jepon). Universitas Slamet Riyadi Surakarta