

**IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 29
TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI

NPM 1503100107

Program Studi Ilmu Administrasi Publik



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Lengkap : MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI
NPM : 1503100107
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA
NOMOR 29 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
PENDIDIKAN KOTA MEDAN.

Medan, 18 Maret 2019

Dosen Pembimbing


Drs. R. KUSNADI, MAP

Disetujui Oleh

Ketua Program Studi


NATI KHATIRAH, S.IP, M.Pd

Medan,


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP



BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara oleh:

Nama Lengkap : MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI

N P M : 1503100107

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Waktu : Pukul 07.45 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : IDA MARTINELLY, S.H., M.M

PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos. M.SP

PENGUJI III : Drs. R. KUSNADI.,MAP

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Dr. ARIFIN SALEH, S.SOS., MSP



Sekretaris,

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI, NPM 1503100107, menyatakan dengan sesungguhnya:

1. Saya yang menyadari bahwa memalsukan Karya Ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh Undang-Undang termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu, atau memplagiat, meniplak dan mengambil karya orang lain adalah tindak kejahatan yang harus dihukum menurut Undang-Undang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, ciplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi berupa:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar sarjana yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan pemberian ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2019

Yang menyatakan



MHD DEVRI DAENG P

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NO 29 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI
NPM : 150300107

Penilaian kinerja merupakan penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai. Dengan adanya tujuan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil atau juga disebut dengan Aparatur Sipil Negara memberikan peluang terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Pemerintahan kota medan membuat regulasi peraturan walikota no 29 tahun 2018 tentang penilaian aparatur sipil negara. Akan tetapi dengan adanya penilaian kinerja pegawai tersebut masih belum terealisasi dengan baik. Di karenakan, pegawai masih kurang paham dengan sistem penilaian yang sudah dibuat oleh pemerintahan kota medan. Persoalan-persoalan yang dihadapi dalam rangka penilaian kinerja ASN bisa terealisasi dengan baik penulis memilih judul “**Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan**”. Berdasarkan masalah yang telah di uraikan dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan?. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya terealisasi dengan baik, karena masih banyak kendala dengan adanya sistem *online* ini. Penilaian kinerja tersebut sangatlah baik, karena pemerintah sudah memberikan peluang untuk meningkatkan jenjang karir seperti meningkat pangkat dan golongan. Pemerintah membuat peraturan tersebut agar dapat menghindari dari korupsi dan Aparatur Sipil Negara akan mendapatkan tunjangan berdasarkan golongan dan pangkat.

Kata kunci: Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018, Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, Dinas Pendidikan Kota Medan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alaminn, pujisyukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat tersusun hingga selesai. Salam dan shalawat tercurah kepada Nabi Muhammad shallallahu alaihi wassalam yang telah membawakabartentangilmupengetahuan kepada umatnya yang berguna untuk kehidupan di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi merupakan salah satu syarat wajib untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan "**Implementasi Peraturan Walikota No 29 tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan**", skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena dalam proses penyelesaiannya tidak sedikit kesulitan dan hambatan dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantudalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan mungkin terselesaikan tanpa doa, usaha, bimbingan, dan juga arahan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta. Ayahanda Oktivino Daeng Pagessa, SH dan Ibunda Yeni Letania Oktaviani, SH yang telah membesarkan, mendidik, memberidukung moral maupun materi, nasehat serta tuntunan doa. Sehingga anak mampu menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selakuRektorUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. R. Kusnadi.,MAP. selakuDosenPembimbing dan selakuDosenPembimbing yang selalumembimbing, medidik, mendukung, dan memberikanmasukandalampenyeseaianskripsiini.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP selakuDekanFakultasIlmuSosial dan IlmuPolitikUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Drs. ZulfahmiM.I.Komselaku Wakil Dekan I FakultasIlmuSosial dan IlmuPolitikUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Abrar AdhaniS.Sos., M.I.KomselakuWakil DekanIII FakultasIlmuSosial dan IlmuPolitikUniversitas Muhammadiyah Sumatera UtarasekaligussebagaiDosenPembimbingAkademikpenulis.
7. IbuNalil Khairiah, S.IP, M.PdselakuKetuaProgram StudiIlmuAdministrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos,M.SPselakuSekretarisProgram StudiIlmuAdministrasi NegaraUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. SeluruhDosenFakultasIlmuSosial dan IlmuPolitikUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telahmendidiksayasampaisekarangini.
10. Biro FakultasIlmuSosial dan IlmuPolitikUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telahmembantusuratmenyuratsayadalampenyeseaianskripsiini.
11. Kepada Dinas Pendidikan Kota Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di lokasi tersebut.

12. Keluargabesarpenulis, yang mendukung dan mendoakanpenulisdalampenyelesaianskripsiini. Adiktersayang Muhammad Daffa Daeng Patonangi,terimakasihselalumembangkitkansemangat, tawa kecilmuselalumenghiburketika rasa putusasamenghampiri.
13. Teruntuk atok tercinta Alm.H.Muhammad Amrin dan nenek tercinta Almh.Hj.Nirwana Hanum, terima kasih telah merawat dan menyanyangi sewaktu masih kecil, dan semoga amal dan ibadahnya diterima di sisi Allah SWT.
14. Meja Legend yaituMuhammad Rifan Syukhori Lubis, Ardi Nova Nasution, Syahroni Agustian, Dina Nadhila, Mesya Bunga, Nava Anisa Depari, Rhaditya Purnomo sertateman-temanseperjuanganangkatan 2015 terimakasih juga selama ini telahmenjadikeluargadi kampus.
15. Aulia Fitria Suchi, Claudya Patricia, Taufiq Ari Wibowo, Tita Nurhaliza, Ikha Siregar, Rudi Syaputra, Nurul Fadilah, serta teman-teman seperjuangan kelas C IAN serta teman-teman stambuk Ilmu Administrasi Negara 2015.
16. Muhammad Suganda, Dinayu Maghfira, Muhammad RizkiDamanik, IrmayaniPurba, Dirja Yudha Amijaya, NofriAffandi, Muhamad Fadil Farizki, Fiorentino, Irfan Indra Mulyawan, HerdoMelvindo dan Annisa Majlaikasebagaitemanpenulis yang selalumenemanipenulisdalammenyelesaikanskripsi.
17. Seluruhpihak yang telahmembantudalampenyelesaianskripsiini. Walauidaktertulis,Insya Allah perbuatan kalian menjadiamalbaik, Aamiin

Akhir kata,
peneliti memohon maaf jika dalam penulis skripsi ini masih terdapat kesalahan
dan kekurangan. Namun, peneliti berharap saran
serta kritik dalam rangka perbaikan penulis skripsi ini, Terimakasih.

Medan, Maret 2019

Penulis,

Muhammad Devri Daeng Paliwangi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1. Implementasi.....	10
2.2. Kebijakan publik.....	11
2.2.1.Unsur-unsur kebijakan Publik.....	14
2.2.2.Proses Pembuatan kebijakan Publik	15
2.2.3.Tahap-tahap kebijakan Publik.....	17
2.2.4.Ciri-ciri Kebijakan Publik.....	18
2.2.5.Jenis Kebijakan Secara Umum.....	18
2.2.6.Evaluasi Suatu Kebijakan Publik.....	19
2.3. Pengertian Implementasi Kebijakan	19
2.3.1.Faktor-fakrot mempengaruhi Impelementasi Kebijakan.....	21
2.4. Implementasi Kebijakan Publik.....	27
2.5. Penilaian.....	28

2.6. Kinerja.....	29
2.7. Penilaian Kinerja.....	30
2.7.1.Tujuan Penilaian Kinerja.....	31
2.8. Aparatur Sipil Negara.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Kerangka Konsep.....	34
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4. Defenisi Konsep.....	35
3.5. Kategorisasi.....	36
3.6. Narasumber	37
3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.8. Deskripsi Singkat Objek Penelitian	38
3.8.1.Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota Medan.....	38
3.8.2.Visi dan Misi.....	39
3.8.3.Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan.....	40
3.8.4.Struktur Organisasi.....	41
3.8.5.Bagan Struktur Organisasi.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Penyajian Data	44
4.2. Deskripsi Hasil Wawancara.....	44
4.3. Pembahasan.....	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan 60

5.2. Saran 61

DAFTAR PUSTAKA 62

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang disebut dengan pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Badan Pusat Statistik menyebut jumlah pegawai ASN saat ini adalah 4,37 juta orang (Desember 2016).

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kepegawaian dan Jenis Kelamin, Desember 2013 dan Desember 2016

Provinsi	2013			2014			2015			2016		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pusat	542	349	891	550	359	909	569	375	944	547	370 819	918 444
	716	088	804	367	059	426	361	532	893	625		
a. Pegawai Negeri Sipil Pusat	532	345	877	540	355	895	560	371	932	539	367 757	907 314
	334	263	597	358	369	727	114	929	043	557		
b. PNS Pusat diperbantukan pada Instansi	519	255	774	513	250	763	571	339	910	480	242	722
c. PNS Pusat dipekerjaka	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1 199	4 560
	115	129	244	173	110	283	492	242	734	361		

n pada Instansi lain												
d. PNS Pusat dibantu pada BUMN/Badan lain	1 371	201	1 572	1 191	181	1 372	706	107	813	616	94	710
e. PNS Pusat dipekerjakan pada BUMN/Badan lain	5 377	2 240	7 617	5 132	2 149	7 281	4 478	1 915	6 393	3 611	1 527	5 138
2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi	168 444	127 177	295 621	168 150	129 624	297 774	175 224	136 869	312 093	166 213	135 568	301 781
a. Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi	167 908	126 700	294 608	167 728	129 289	297 017	174 475	136 423	310 898	165 952	135 372	301 324
b. PNS Pusat dibantu pada Pemda Provinsi	150	207	357	12	23	35	37	43	80	51	52	103
c. PNS Pusat dipekerjakan pada Pemda Provinsi	142	148	290	146	140	286	131	130	261	61	44	105
d. PNS Provinsi dibantu pada Instansi lain	106	39	145	91	47	138	96	51	147	18	8	26
e. PNS Provinsi dipekerjakan pada Instansi lain	126	78	204	163	120	283	476	218	694	126	88	214
f. PNS Provinsi dibantu pada BUMN/Badan lain	6	3	9	6	3	9	5	3	8	4	3	7
g. PNS Provinsi dipekerjakan pada BUMN/Badan lain	6	2	8	4	2	6	4	1	5	1	1	2
3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten /Kota	1 549 448	1 625 932	3 175 380	1 570 114	1 677 989	3 248 103	1 591 076	1 710 363	3 301 439	1 503 655	1 650 469	3 154 124

a. Pegawai Negeri Sipil Kabupaten/Kota	1 547 146	1 623 045	3 170 191	1 567 800	1 675 118	3 242 918	1 588 660	1 707 422	3 296 082	1 502 548	1 649 417	3 151 965
b. PNS Pusat dibantu pada Pemda Kabupaten/Kota	212	169	381	247	196	443	281	238	519	304	250	554
c. PNS Pusat dipekerjakan pada Pemda Kabupaten/Kota	1 805	2 496	4 301	1 767	2 429	4 196	1 730	2 405	4 135	428	459	887
d. PNS Kabupaten/Kota dibantu pada Instansi lain	102	70	172	112	85	197	137	102	239	123	130	253
e. PNS Kabupaten/Kota dipekerjakan pada Instansi lain	155	127	282	162	136	298	240	171	411	227	190	417
f. PNS Kabupaten/Kota dibantu pada BUMN/Badan lain	14	18	32	13	18	31	15	19	34	11	17	28
g. PNS Kabupaten/Kota dipekerjakan pada BUMN/Badan lain	14	7	21	13	7	20	13	6	19	14	6	20
Jumlah	2 260 608	2 102 197	4 362 805	2 288 631	2 166 672	4 455 303	2 335 661	2 222 764	4 558 425	2 217 493	2 156 856	4 374 349

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Data dikutip dari Publikasi Statistik Indonesia 2017.

Sumber: Badan Pusat Statistik ,2017

Kota medan merupakan salah satu kota yang berada di provinsi Sumatera Utara yang jumlah penduduknya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 18.104 orang, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik.

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut Jenis Kelamin dan Kabupaten/Kota, 2015

Provinsi/Kabupaten/Kota	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Sumatera Utara	7 181	4 669	11 850
01 N i a s	2 363	1 463	3 826
02 Mandailing Natal	3 363	4 337	7 700
03 Tapanuli Selatan	2 461	3 363	5 824
04 Tapanuli Tengah	2 498	3 554	6 052
05 Tapanuli Utara	2 703	4 056	6 759
06 Toba Samosir	2 080	3 464	5 544
07 Labuhanbatu	3 061	5 018	8 079
08 A s a h a n	3 119	5 264	8 383
09 Simalungun	4 640	8 247	12 887
10 D a i r i	2 256	3 634	5 890
11 K a r o	2 708	4 687	7 395
12 Deli Serdang	5 278	10 380	15 658
13 L a n g k a t	4 962	7 547	12 509
14 Nias Selatan	2 948	1 605	4 553
15 Humbang Hasundutan	1 963	3 052	5 015
16 Pakpak Bharat	1 125	1 311	2 436
17 Samosir	1 283	1 971	3 254
18 Serdang Bedagai	2 661	4 486	7 147
19 Batu Bara	1 759	3 226	4 985
20 Padang Lawas Utara	1 802	2 329	4 131

21 Padang Lawas	1 582	2 127	3 709
22 Labuhanbatu Selatan	882	1 595	2 477
23 Labuhanbatu Utara	1 295	2 152	3 447
24 Nias Utara	1 626	782	2 408
25 Nias Barat	1 282	807	2 089
Kota			
71 Sibolga	1 256	2 059	3 315
72 Tanjungbalai	1 331	2 143	3 474
73 Pematangsiantar	2 349	3 731	6 080
74 Tebing Tinggi	1 483	2 357	3 840
75 Medan**	6 208	11 896	18 104
76 Binjai	2 112	3 743	5 855
77 Padangsidempuan	1 872	3 096	4 968
78 Gunungsitoli	1 499	1 665	3 164
Sumatera Utara	86 991	125 816	212 807

Sumber : Badan Kepegawaian Negara Provinsi Sumatera Utara

Sumber: Badan Kepegawain Negara Provinsi Sumatera Utara, 2015

Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja merupakan penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai.

Dengan adanya tujuan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil atau juga disebut dengan Aparatur Sipil Negara memberikan peluang terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Dalam rangka usaha ini untuk melakukan peningkatan Aparatur Sipil Negara, pemerintahan kota medan membuat regulasi peraturan walikota no 29

tahun 2018 tentang penilaian aparatur sipil negara. Peraturan walikota yang dibuat ini untuk mengukur keberhasilan pegawai ASN secara instansional maupun secara jabatan.

Peraturan walikota tentang penilaian kinerja aparatur sipil negara ini memiliki tujuan untuk mewujudkan aparatur sipil negara untuk memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pemerintahan juga memberikan manfaat penilaian kinerja untuk pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksanaan ke jabatan pengawas; pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator; perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator dan antar pimpinan tinggi pratama; pertimbangan kenaikan pangkat; penghargaan dan sanksi; dan penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

Untuk mencapai tujuan penilaian kinerja, pemerintah dengan bermacam strategi yang dapat mendukung penilaian kinerja melalui pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan; sasaran kerja pegawai (SKP); perjanjian kinerja; perilaku kerja; serta kemudahan akses ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi; dan penilain lainnya yang dapat dijadikan tolak ukur lainnya.

Pemerintahan harus teliti dalam melakukan penilaian sasaran kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas ASN yang lebih baik, dengan adanya penilain tersebut pemerintah dapat menilai kualitas dari ASN dengan cara membuat rencana kerja dan terget yang disepakati bersama dengan atasannya atau pejabat penilai penilai dan dinilai capatannya pada akhir tahun. Bagi ASN yang

menduduki sebagai jabatan pelaksana dan jabatan pengawas yang menilai sasaran kerja pegawai dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan lebih tinggi. Bagi ASN yang menduduki jabatan pengawas, jabatan administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama yang menilai sasaran kerja pegawai dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) diberhentikan dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah.

Berdasarkan peraturan walikota medan nomor 29 tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara yang dimaksud untuk mewujudkan pegawai yang tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi yang memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku yang dilakukan secara objektif, terukur, partisipatif, dan transparan.

Dengan demikian dengan adanya suatu aturan yang ada jelas pemerintah bertanggung jawab akan hal dalam memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai oleh ASN dalam indikator kinerja dalam kurun waktu per 1 (satu) tahun.

Akan tetapi dengan adanya penilaiin kinerja pegawai tersebut masih belum terealisasikan dengan baik. Di karenakan, pegawai masih kurang paham dengan sistem penilaian yang sudah dibuat oleh pemerintahan kota medan. Persoalan-persoalan yang dihadapi dalam rangka penilaian kinerja ASN bisa terealisaisikan dengan baik penulis memilih judul **Implementasi Peraturan Walikota Nomor**

29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah di uraikan dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Impelementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi instansi terkait diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan berbagai pihak khususnya Dinas Pendidikan dalam rangka penilaian Aparatur Sipil Negara.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan penilaian aparatur sipil negara.

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk lebih memperdalam pengetahuan yang terkait dengan implementasi penilaian kinerja apartur sipil negara di dinas Pendidikan Kota Medan.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari Latar Belakang masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Manfaat Penelitian.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah uraian teoritis yang menguraikan tentang implementasi peraturan walikota nomor 29 tahun 2018 tentang penilaian kinerja aparatur sipil negara di dinas pendidikan kota medan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah metode penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi, Narasumber, Lokasi Penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah penyajian data dan analisis hasil wawancara.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

Tinjauan teoritis merupakan landasan berfikir untuk melakukan penelitian dan memberikan batasan-batasan yang lebih jelas dari masing-masing konsep guna menghindari adanya salah pengertian. Maka beberapa definisi konsep yang dipakai dalam penelitian ini sesuai dengan kerangka teoritis yang telah di kemukakan bawah ini, adapun yang menjadi tinjauan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1. Pengertian Implementasi

Dunn (2003 : 132) menyatakan bahwa implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk menggapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut baik dilakukan individu, pejabat pemerintah maupun swasta.

Dalam buku Wahab (2008: 64) disebutkan bahwa Konsep implementasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *to implement*. Dalam *kamus besar Webster to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Menurut Wahab, (2008: 65), implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang

diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Implementasi kebijakan menurut Mazmanian dan Sabatier dalam (Widodo, 2010: 87) adalah memahami hal-hal yang seharusnya terjadi setelah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman tersebut mencakup usaha-usaha untuk mengadministrasikannya dan menimbulkan dampak nyata pada masyarakat.

Menurut Mazmainan (2004 : 139) Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam keputusan-keputusan eksekutif penting atau keputusan badan peradilan.

Menurut Metter dalam buku (Wahab, 2006 : 65) implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok pemerintah yang di arahkan pada tercapainya tujuan dalam keputusan kebijakan.

Berdasarkan beberapa defenisi yang disampaikan oleh para ahli di atas, disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh sesuatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari kebijakan.

2.2. Pengertian Kebijakan Publik

Secara umum istilah kebijakan dan kebijaksanaan seringkali dipergunakan secara bergantian. Kedua istilah ini terdapat banyak kesamaan dan sedikit perbedaan, sehingga tak ada masalah yang berarti bila kedua istilah itu dipergunakan secara bergantian.

Menurut Friedrich (2007 : 20) bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu dalam mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Lubis (2007 : 9) kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau terwujudnya sasaran yang diinginkan.

Sementara James E. Anderson dalam (Wahab, 2008: 2), memberikan rumusan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Pendapat yang lain adalah dari Carl Friedrich dalam Wahab (2008: 2) yang menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Wilson (2006:154) menyebutkan kebijakan publik adalah tindakan-tindakan, tujuan-tujuan, dan pernyataan- pernyataan pemerintah mengenai masalah-masalah tertentu, langkah-langkah yang telah/sedang diambil (atau gagal

diambil) untuk diimplementasikan, dan penjelasan-penjelasan yang diberikan oleh mereka mengenai apa yang telah terjadi (atau tidak terjadi).

Menurut Thomas Dye (2012:5) menyatakan bahwa kebijakan publik ialah “*whatever governments choose to do or not to do*” (pilihan tindakan apa pun yang dilakukan atau tidak ingin dilakukan oleh pemerintah). Definisi ini menekankan bahwa dimana pilihan tindakan yang dilakukan pemerintah dan tindakan yang tidak dilakukan oleh pemerintah merupakan suatu kebijakan publik yang mempunyai pengaruh dampak terhadap masyarakat.

Menurut Lase (2007 : 26) memberikan batasan bahwa kebijakan publik adalah suatu tujuan tertentu atau serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemerintah pada periode tertentu dalam hubungan pada saat subjek atau suatu tantangan atau krisis.

Menurut Sulaiman (1998 : 24) kebijakan publik adalah suatu proses yang mengandung berbagai aktivitas tertentu dan merupakan seperangkat keputusan yang bersangkutan dengan tindakan untuk mencapai tujuan dengan berbagai cara khusus.

Menurut Santoso (1998 : 5) kebijakan publik ialah serangkaian keputusan yang dibuat pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu dan juga petunjuk-petunjuk yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari beberapa pengertian tentang kebijakan yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hakekatnya studi tentang policy (kebijakan) mencakup pertanyaan : *what, why, who, where, dan how*. Semua pertanyaan itu menyangkut tentang masalah yang dihadapi lembaga-

lembaga yang mengambil keputusan yang menyangkut; isi, cara atau prosedur yang ditentukan, strategi, waktu keputusan itu diambil dan dilaksanakan.

2.2.1. Unsur-Unsur Kebijakan Publik

Proses dari sebuah kebijakan dan struktur kebijakan dari sisi proses akan terdapat tahapan-tahapan identifikasi masalah dan tujuan formalisasi akan pelaksanaan dan evaluasi kebijakan.

Dilihat dari segi struktur terdapat beberapa unsur kebijakan, yaitu :

- (a) Unsur pertama, tujuan kebijakan. Telah dipahami bahwa suatu kebijakan dibuat karena ada tujuan yang ingin dicapai. Tanpa ada tujuan tidak perlu ada kebijakan, namun demikian tidak semua kebijakan mempunyai uraian yang sama tentang tujuan.
- (b) Unsur kedua, masalah. Masalah merupakan unsur yang sangat penting dalam kebijakan. Kesalahan dalam menentukan masalah secara tepat dapat menimbulkan kegagalan total dalam seluruh proses kebijakan. Tidak ada artinya suatu cara atau metode yang baik untuk pemecahan suatu masalah kebijakan, kalau pemecahan dilakukan bagi masalah yang tidak benar.
- (c) Unsur ketiga, tuntutan. Tuntutan muncul antara lain karena salah satu dari dua sebab, yaitu pertama karena diabaikannya kepentingan yang dibuat suatu golongan dalam proses perumusan kebijakan, sehingga kebijakan yang dibuat pemerintah dirasakan tidak memenuhi atau merugikan kepentingan mereka.

- (d) Unsur keempat, dampak. Dampak merupakan tujuan lanjutan yang timbul sebagai pengaruh dari tercapainya suatu tujuan. Setiap tindakan menimbulkan akibat atau dampak yang lebih besar dalam masyarakat dari pada target yang diperhitungkan dalam suatu kebijakan.
- (e) Unsur kelima, sarana dan alat kebijakan. Suatu kebijakan dilaksanakan dengan menggunakan sarana. Beberapa dar sarana ini antara lain, kekuasaan, insentif, pengembangan, kemampuan, simbolis, dan perubahan kebijakan itu sendiri.

2.2.2. Proses Pembuatan Kebijakan Publik

Menurut Dunn (2003:26) terdapat lima tahapan dalam proses pembuatan kebijakan publik, yaitu:

- (a) Perumusan Masalah

Perumusan masalah dapat memasok pengetahuan yang relevan dengan kebijakan yang mempersoalkan asumsi-asumsi yang mendasari defenisi masalah dan memasuki proses pembuatan kebijakan melalui penyusunan agenda (agenda setting). Perumusan masalah dapat membantu menemukan asumsi-asumsi yang tersembunyi, mendiagnosa penyebab-penyebab, memetakan tujuan-tujuan yang memungkinkan memadukan pandangan-pandangan yang bertentangan, merancang peluang-peluang kebijakan baru.

(b) Peramalan

Peramalan dapat menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang masalah yang akan terjadi dimasa mendatang sebagai akibat dari diambilnya alternative, termasuk tidak melakukan sesuatu. Tahap ini disebut juga dengan tahap formulasi kebijakan. Peramalan dapat menguji masa depan plausible, potensial dan secara normatif bernilai, mengestimasi akibat dari kebijakan yang ada atau diusulkan mengenali kendala-kendala yang mungkin akan terjadi dalam penyampaian tujuan dan mengestimasi kelayakan politik dari berbagai pilihan.

(c) Rekomendasi

Rekomendasi membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang manfaat atau biaya dari berbagai alternatif yang akibatnya dimasa mendatang telah diestinasikan melalui peramalan, ini membantu pengambil kebijakan pada tahap adopsi kebijakan. Rekomendasi membantu mengestimasikan tingkat resiko dan ketidakpastian mengenali eksternalitas dan akibat ganda.

(d) Pemantauan

Pemantauan (monitoring) menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang akibat dari kebijakan yang diambil sebelumnya. Ini membantu pengambilan kebijakan pada tahap implementasi kebijakan.

(e) Evaluasi

Evaluasi membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang ketidak sesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan

yang benar-benar dihasilkan, jadi ini membantu pengambilan kebijakan pada tahap penilaian kebijakan terhadap proses pembuatan kebijakan.

2.2.3. Tahap-tahap kebijakan publik

Tahap-tahap kebijakan publik menurut Winarno (2005 : 122) tahap-tahap dalam perumusan kebijakan antara lain : a) perumusan masalah, mengenali dan merumuskan masalah merupakan langkah yang paling fundamental dalam perumusan kebijakan untuk dapat merumuskan kebijakan yang baik, maka masalah-masalah publik harus dikenali dan didefenisikan dengan baik pula; b) agenda kebijakan, suatu masalah untuk masuk kedalam agenda kebijakan harus memenuhi syarat syarat tertentu, seperti misalnya apakah masalah tersebut mempunyai masalah yang besar lagi bagi masyarakat dan membutuhkan penanganan yang harus dilakukan; c) pemilihan alternatif kebijakn untuk memecahkan masalah. Setelah masalah-masalah publik didefenisikan dengan baik dan para kebijakan sepakat untuk memasukkan masalah tersebut kedalam agenda kebijakan maka langkah selanjutnya adalah memecahkan masalah. Disini para perumus kebijakan akan berhadapan dengan alternatif-alternatif kebijakan yang dapat diambil memecahkan masalah tersebut; d) tahap penetapan kebijakan ialah kebijakan dapat berbentuk undang-undang, yurisprudensi, keputusan presiden, keputusan-keputusan menteri dan lain sebagainya.

Menurut Younis dalam (Winarno, 2005) tahapan kebijakan publik dibagi menjadi tiga tahap yaitu formasi dan desain kebijakan, implementasi kebijakan, dan evaluasi kebijakan.

Gortner dalam (Winarno, 2005) menjelaskan ada lima tahapan kebijakan publik, yaitu identifikasi masalah, formulasi, legitimasi, aplikasi, dan evaluasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tahapan pembuatan kebijakan publik yaitu dengan melakukan identifikasi masalah, formulasi, legitimasi, aplikasi dan evaluasi.

2.2.4. Ciri-ciri Kebijakan Publik

Abidin (2012 : 23) mengemukakan beberapa ciri-ciri kebijakan publik, yaitu:

- (a) setiap kebijakan harus ada tujuannya. Artinya, pembuatan suatu kebijakan tidak boleh sekedar asal buat karena kebetulan ada kesempatan membuatnya. Tanpa ada tujuan tidak perlu ada kebijakan
- (b) kebijakan tidak berdiri sendiri, terpisah dari kebijakan yang lain. Namun berkaitan dengan berbagai kebijakan dalam masyarakat, dan berorientasi pada implementasi, interpretasi, dan penegakan hukum
- (c) kebijakan adalah apa yang dilakukan oleh pemerintah, bukan apa yang di masih ingin dikehendaki untuk dilakukan pemerintah
- (d) kebijakan dapat berbentuk negatif atau melarang dan juga dapat berupa pengarahan untuk melaksanakan atau menganjurkan.

2.2.5. Jenis Kebijakan Secara Umum

Kebijakan secara umum menurut Abidin (2012 : 31) dapat dibedakan dalam tiga tingkatan : a) kebijakan umum, yaitu kebijakan yang menjadi pedoman atau petunjuk pelaksana baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif yang

meliputi keseluruhan wilayah atau instansi yang bersangkutan; b) kebijakan pelaksanaan adalah kebijakan yang menjabarkan kebijakan umum. Untuk tingkat pusat, peraturan pemerintah tentang pelaksanaan suatu undang-undang; c) kebijakan teknis, kebijakan operasional yang berada dibawah kebijakan pelaksanaan.

2.2.6. Evaluasi Suatu Kebijakan Publik

Hamdi (2014 : 107) evaluasi kebijakan merupakan pembelajaran mengenai konsekuensi dari kebijakan publik. Secara umum menyatakan ada empat alasan mengapa evaluasi kebijakan harus dilakukan, yaitu : a) evaluasi dilakukan untuk menilai kelayakan program yang sedang berlangsung dan untuk mengestimasi kemanfaatan upaya-upaya untuk memperbaikinya; b) evaluasi dilakukan untuk menaksir kemanfaatan dari inisiatif dan program yang bersifat inovatif; c) evaluasi dilakukan untuk meningkatkan efektifitas dan administrasi dan manajemen; d) evaluasi dilakukan untuk memenuhi persyaratan akuntabilitas.

2.3. Pengertian Implementasi Kebijakan

Menurut Wahab (2001 : 45) implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, implementasi kebijakan tidak hanya sekedar bersangkutanpaut dengan mekanisme penjabaran-penjabaran keputusan politik kedalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi melainkan lebih dari itu. Ini menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa dan memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Menurut Nugroho (2003 : 161) implementasi kebijakan sebenarnya adalah tindakan (*action*) intervensi itu sendiri. Bentuk intervensi dalam implementasi ini setidaknya melalui elemen-elemen berikut, yaitu : a) pembentukan unit organisasi baru dan staf pelaksana; b) penjabaran tujuan kedalam aturan pelaksana (standart operating procedures); c) koordinasi, pembagian tugas-tugas didalam dan diantara dinas-dinas atau badan pelaksana; d) pengalokasian sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan.

Van Meter dan Van Horn dalam (Winarno, 2002: 102) menyatakan implementasi kebijakan publik merupakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang di arahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dengan demikian, tahap implementasi terjadi hanya setelah undang-undang ditetapkan dan disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut.

Menurut Winarno (2005 : 101) implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

Menurut Rober Nakamura dan Frank Smallwood (2003:17) Implementasi kebijakan publik adalah keberhasilan dalam mengevaluasi masalah dan kemudian menertejemahkan kedalam keputusan-keputusan.

Menurut Tachjan (2006:25) Implementasi Kebijakan Publik adalah proses kegiatan administrasi yang dilakukan setelah kebijakan di tetapkan/disetujui kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan implementasi kebijakan evaluasi kebijakan mengandung logika yang *top-down*, yang berarti lebih rendah/alternatif menginterpretasikan. Alternatif bersifat makro atau mikro.

Menurut Tangkilisan (2003:01) Implementasi kebijakan adalah tahapan pembuatan keputusan di antara pembentukan sebuah kebijakan-kebijakan seperti halnya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, pengeluan sebuah peraturan eksekutif, kelolosan keputusan pengadilan atau keluarnya standard peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dikemukakan implementasi kebijakan ialah tahapan dari proses kebijakan untuk meraih tujuan-tujuan dan juga mempunyai kaitan dengan konsekuensi atau dampak yang akan nampak pada pelaksanaan kebijakan tersebut.

2.3.1. Faktor-faktor Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Keberhasilan implementasi dapat dipengaruhi faktor-faktor yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi, Model George C Edwards III (2006:150)memaparkan pendapatnya sebagai berikut :

(a) Komunikasi

Untuk menuju implementasi kebijakan yang diinginkan, maka pelaksana harus mengerti benar apa yang harus dilakukan untuk kebijakan tersebut. Selain itu

yang menjadi sasaran kebijakan harus diberi informasi mengenai kebijakan yang akan diterapkan mulai dari tujuan dan sasarannya. Maka dari itu sosialisasi kebijakan sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan dari implementasi kebijakan. Sosialisasi bisa dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan media masa, elektronik, sosial dll.

Komunikasi akan terwujud baik jika ada faktor-faktor yang menjadikan komunikasi tersebut berjalan baik. Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variable komunikasi antara lain

- a. *Transmisi*, penyaluran komunikasi yang baik akan menghasilkan komunikasi yang baik pula.
- b. *Kejelasan*, komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus jelas dan mudah dimengerti agar mudah melakukan tindakan.
- c. *Konsistensi*, perintah yang diberikan untuk pelaksanaan suatu kebijakan haruslah tetap pada pendirian awal dan jelas.

(b) Sumber daya

Selain informasi yang mampu menjadikan kebijakan berhasil adalah sumber daya yang dimiliki oleh implementator. Sumber daya pendukung dapat berupa sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Tanpa adanya sumber daya maka kebijakan tidak akan berjalan dengan semestinya. Bahkan kebijakan tersebut akan menjadi dokumen saja.

(c) Disposisi

Disposisi adalah sikap dari pelaksana kebijakan, jika pelaksana kebijakan ingin efektif maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa

yang dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias. Faktor-faktor mengenai disposisi implementasi kebijakan oleh George C. Edward III (2006: 152-153)

a. Pengangkatan birokrat

Disposisi atau sikap para pelaksana akan mengakibatkan permasalahan yang akan timbul pada implementasi kebijakan jika personilnya tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Oleh karena itu, pemilihan atau pengangkatan personil untuk melaksanakan kebijakan adalah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, khususnya pada kepentingan masyarakat.

b. Insentif

Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah para pelaksana cenderung melakukan manipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingannya sendiri. Manipulasi insentif yang dilakukan oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu akan menjadi faktor pendukung yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kepentingan pribadi dan organisasi.

c. Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan struktur yang bertugas untuk mengimplementasikan kebijakan, karena mempunyai pengaruh yang besar untuk mewujudkan

keberhasilan kebijakan. Ada dua karakteristik yang dapat mendorong kinerja birokrasi menurut George C Edward III (2006:153) yaitu:

1) *Standard Operational Procedures* (SOP)

SOP adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara rutin oleh para pegawai (atau pelaksana kebijakan/administratur/birokrat) berdasarkan dengan standar yang ditetapkan (atau standar minimum yang dibutuhkan masyarakat) dalam pekerjaannya.

2) Fragmentasi

Fragmentasi adalah upaya penyebaran tanggung jawab kegiatan atau aktivitas kerja kepada beberapa pegawai dalam unit- unit kerja, untuk mempermudah pekerjaan dan memperbaiki pelayanan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini penelitian dapat menjelaskan variabel-variabel keberhasilan implementasi kebijakan sebagai berikut:

1. Isi kebijakan (*content of policy*), yang mencakup:

- a) Kepentingan kelompok sasaran atau target *groups* termuat dalam isi kebijakan. Dalam pengertian ini, kebijakan dibuat untuk memenuhi kebutuhan oleh masyarakat atau kelompok untuk memecahkan masalah yang terjadi di kehidupannya. Oleh karena itu dalam suatu masyarakat atau kelompok banyak sekali masalah yang membelenggu dan butuh kebijakan yang dibuat pemerintah. Disini kebijakan yang sangat dibutuhkan harus terlaksana agar mengeluarkan masyarakat dari masalah tersebut.

- b) Jenis manfaat yang diterima oleh target *group*. Suatu kebijakan adalah upaya untuk memperbaiki keadaan, jika keadaan yang diterima masyarakat atau kelompok tidak jauh berbeda dari sebelumnya, maka manfaat dari kebijakan tersebut tidak ada.
- c) Perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan. Kebijakan publik yang berhasil bukan dinilai dari isinya yang prestisius namun implementasinya di lapangan. Apakah mampu membawa perubahan yang baik atau malah sebaliknya.
- d) Ketepatan sebuah program. Sebuah program kebijakan harus tepat agar nanti dalam implementasinya berhasil sesuai dengan harapan. Tepat disini meliputi, tepat sasaran, tepat kebutuhan, tepat lingkungan dan tepat guna.
- e) Rincian implementor kebijakan. Kebijakan yang sudah dibuat tidak bisa dinilai keberhasilannya tanpa ada implementor atau pelaksananya. Karena peran implementor sangat penting, tanpa mereka implementasi kebijakan tidak berjalan. Implementor tak cuma satu tapi ada beberapa, maka harus lengkap karena masing-masing mempunyai peran dan fungsi yang berbeda yang saling melengkapi.
- f) Dukungan dari sumber daya yang memadai. Sumber daya manusia (*implementor*) harus memadai dan tahu peran dan fungsinya secara baik agar tidak keliru. Selain itu sumber daya modal harus sesuai kemampuan agar tidak terjadi kekurangan uang untuk menunjang implementasi kebijakan.

2. Lingkungan implementasi (*context of implementation*), mencakup:
- a) Kekuasaan, kepentingan dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat didalam implementasi kebijakan. Dalam hal ini para aktor kebijakan yang jumlahnya lebih dari satu pasti memiliki pemikiran yang beraneka ragam. Sehingga masing-masing memiliki kepentingan dan strategi yang berbeda. Karena mereka terikat pada jabatan yang mereka punya. Sehingga berdampak pada kebijakan yang dibuat. Besar kecilnya tersebut ditentukan oleh jabatan yang mereka duduki.
 - b) Karakteristik institusi dalam rezim yang sedang berkuasa. Dalam politik negara nama rejim itu tergantung pada penguasa negara yang sedang menjabat. Maka perilaku dan sifat pemimpin negara dapat dilihat pada kebijakan yang dibuat. Dalam suatu rezim, institusi selaku kaki tangan kepala negara maka akan sangat nurut dengan kepala negara dan sistem yang ditentukan kepala negara.
 - c) Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran. Dalam impementasi kebijakan publik, masyarakat juga mempunyai peran penting untuk menentukan keberhasilan kebijakan tersebut. Karena perilaku masyarakat (kelompok sasaran) sangat menentukan.

Dari teori George C. Edwards III mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, peneliti akan menggunakan teori milik George C. Edward III untuk landasan teori penelitian ini. Selain lebih cocok menggunakan model George C. Edwards III , teori ini memiliki kelebihan yaitu lebih mudah dan jelas untuk digunakan untuk pembahasan penelitian ini.

2.4. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Tachjan (2006 : 25) implementasi kebijakan publik merupakan proses kegiatan administratif yang disetujui setelah kebijakan ditetapkan. Kegiatan ini terletak diantara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan publik mengandung logika yang menurunkan atau menafsirkan alternatif-alternatif yang masih abstrak atau makro menjadi alternatif yang bersifat konkrit atau mikro.

Tangklisan (2003 : 1) menyatakan bahwa implementasi kebijakan publik adalah tahapan pembuatan keputusan diantara pembentukan sebuah kebijakan-kebijakan seperti halnya dalam pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, pengeluaran sebuah peraturan eksekutif, pelolosan keputusan pengadilan atau keluarnya standar peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupan.

Winarno (2005 : 102) mendefenisikan Implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok-kelompok, pemerintah maupun swasta yang diarahkan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan tersebut mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan bahwa tiap implementasi tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan- keputusan kebijakan.

Menurut Mustopadijaja (2002 : 118) implementasi kebijakan publik adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk tujuan mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah.

Nurdin (2002 : 116) berpendapat bahwa implementasi kebijakan publik adalah cara individu dan organisasi memandang realitas dan bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lain guna mencapai tujuan-tujuannya.

Sementara menurut Dwijowijoto (2003 : 158) bahwa implementasi kebijakan publik pada prinsipnya adalah cara-cara sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang dilakukan yaitu : a) langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau; b) melalui formulasi kebijakan turunan dari kebijakan publik tersebut.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi kebijakan publik adalah proses untuk memberlakukan baik berbentuk undang-undang, peraturan keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.5. Pengertian Penilaian

Menurut Rusli Lutan (2000:9) *assessment* termasuk pelaksanaan tes dan evaluasi. *Asessment* bertujuan untuk menyediakan informasi yang selanjutnya digunakan untuk keperluan informasi.

Zainul, Asmawi dan Noehi Nasution (2001), mengartikan penilaian adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang

diperoleh melalui pengukuran hasil belajar baik yang menggunakan tes maupun nontes.

Menurut Sani (2014: 201) penilaian adalah proses menyimpulkan dan menafsirkan fakta-fakta serta membuat pertimbangan dasar yang profesional untuk mengambil kebijakan berdasarkan sekumpulan informasi.

Daryanto (2014: 111) menyatakan penilaian adalah rangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga dapat menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.

2.6. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001 :67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Ilyas (2001:66), kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2009:5), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Moehariono (2012:95), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2007:7), menyebutkan kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Tangkilisan, 2005:178), kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas kualitas layanan, responsibilitas dan akuntabilitas.

2.7. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Menurut Henry Simamora (2004:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) penilaian kinerja adalah proses evaluasi mengenai seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikannya dengan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

2.7.1. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2015) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

(a) Evaluasi terhadap tujuan organisasi

Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi, mencakup :

1. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.

Pengembangan data yang *valid* untuk pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.

2. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan

(b) Pengembangan tujuan organisasi

Pengembangan tujuan organisasi, mencakup :

- 1) Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
- 2) Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir.

2.8. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (PegawaiASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan sekitar dengan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya dan data diperoleh dengan wawancara yaitu mendapatkan data dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan informan atau narasumber.

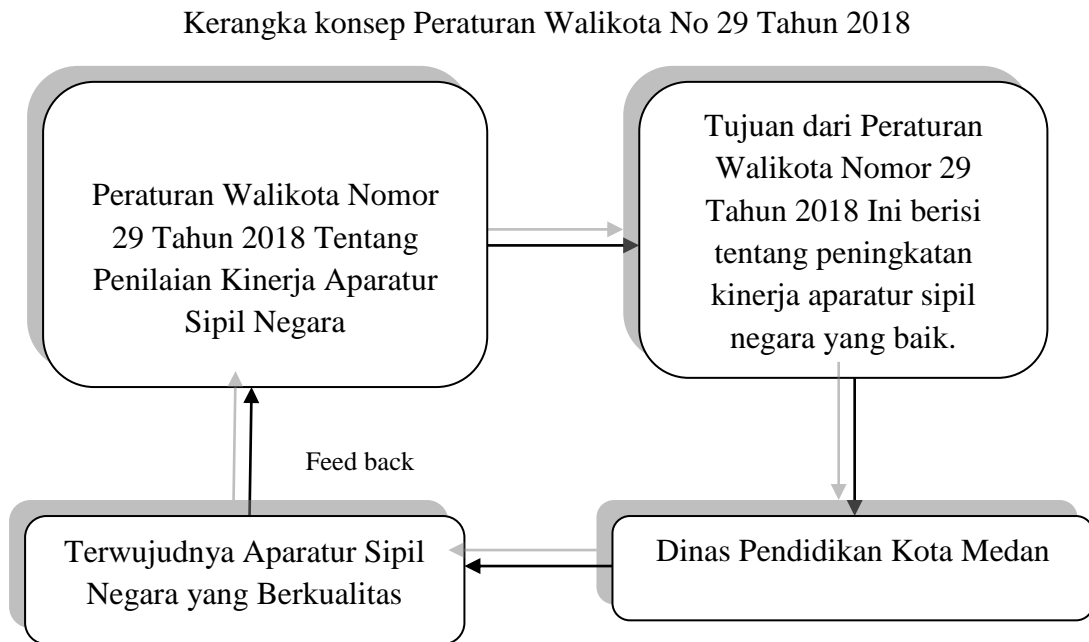
Menurut Sugiyono (2010:11) penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

Data deskriptif ialah data indikator bagi norma-norma dan nilai-nilai kelompok serta kekuatan sosial lainnya yang menyebabkan perilaku manusia itu sendiri, sedangkan metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni ucapan, tulisan, atau perilaku yang dapat diambil dari orang-orang atau subjek itu sendiri.

3.2. Kerangka Konsep

Dari uraian teoritis di atas, maka dapat kita kembangkan bahwa kerangka konsep dapat digambarkan dalam sebuah model teoritis seperti yang dibawah.

Gambar 3.2



3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, peneliti perlu mengumpulkan data-data yang dapat memudahkan peneliti melakukan penelitian. Sumber data ini didapatkan melalui wawancara yaitu mengajukan beberapa pertanyaan terhadap narasumber/responden yang berkaitan dalam penelitian.

3.3.1. Data Primer

Yakni pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang diteliti atau data yang diperoleh ini disebut data primer. Dalam hal ini data diperoleh dengan wawancara yaitu mendapatkan data dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan informan atau narasumber.

3.3.2. Data Sekunder

Yakni pengumpulan data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, yang diperoleh dari buku dan referensi, serta naskah lainnya. Data sekunder ini digunakan sebagai pendukung dalam analisa data.

3.4. Defenisi Konsep

- a. Implementasi merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh sesuatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari kebijakan.
- b. Kebijakan adalah tindakan pengambilan keputusan yang menyangkut; isi, cara atau prosedur yang ditentukan, strategi, waktu keputusan itu diambil dan dilaksanakan.
- c. Kebijakan publik adalah tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu. Kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif. Dengan kata lain, suatu tindakan atau suatu perbuatan haruslah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara.

- d. Implementasi kebijakan ialah tahapan dari proses kebijakan untuk meraih tujuan-tujuan dan juga mempunyai kaitan dengan konsekuensi atau dampak yang akan nampak pada pelaksanaan kebijakan tersebut.
- e. Implementasi kebijakan publik adalah proses untuk memberlakukan baik berbentuk undang-undang, peraturan keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Penilaian adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar baik yang menggunakan tes maupun nontes.
- g. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.
- h. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

3.5. Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut. Kategorisasi dalam penelitian perwal ini memiliki tujuan adalah :

- a. Adanya penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara
- b. Adanya tujuan dari penilain kinerja Aparatur Sipil Negara
- c. Adanya pengaruh yang ditimbulkan dari kinerja Aparatur Sipil Negara

3.6. Narasumber

Narasumber penelitian adalah orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya maupun orang lain atau suatu kejadian atau auatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam (Afrizal, 2015:139). Menurut Berger (Kriyantono,2014:100), informan-seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek.

Dalam penelitian ini, penulis menentukan beberapa narasumber dari Bidang Kepegawaian dinas yang ada di Dinas Pendidikan Kota Medan.

- a. Nama : Sri Imelda
Umur : 44 Tahun
Jabatan : Staff
- b. Nama : Anwar Fahmi
Umur : 43 Tahun
Jabatan : Staff
- c. Nama : M Yusuf
Umur : 40 Tahun
Jabatan : Staff

3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Medan yang beralamat di Jalan Pelita IV No. 77 Kelurahan Sidorame Barat II, Kecamatan Medan Perjuangan.

3.8. Deskripsi Singkat Objek Penelitian

3.8.1. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota Medan

Sejarah pendidikan di Indonesia sudah dimulai sebelum Indonesia merdeka, yakni sejak masa penjajahan Belanda. Bangsa Indonesia telah mengadakan pendidikan walaupun demikian bangsa Indonesia pantang menyerah untuk tetap belajar di tengah-tengah peperangan. Pada waktu itu bermunculan para cendekiawan keturunan yang dengan gigihnya mengajarkan bahasa Indonesia supaya dapat menulis dan membaca, berkat kegigihan pun cendekiawan inilah, maka lahirlah kumpulan cendekiawan yang menamakan dirinya "TIGA SERANGKAI" dan berkat kerja keras mereka lah, pada tahun 1980 berdirilah sekolah yang bernama "STOVIA" di sinilah banyak pemuda-pemuda Indonesia yang terpelajar dan turut dalam mencedarkas bangsa.

Dalam era otonomi, Dinas Pendidikan bertekad untuk mendukung pembangunan pendidikan di Kota Medan yang mendasari. Diselenggarakannya otonomi Daerah Medan, yaitu lahirnya Undang-undang nomor 22 tahun 1999 tersebut telah ditetapkan peraturan daerah Kota Medan nomor 27 tahun 2000 tentang pembentukan organisasi perangkat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Medan.

Dinas Pendidikan Kota Medan telah beberapa kali setelah setelah Otonomi Daerah, yang pertama yaitu Dinas Pendidikan Nasional Kota Medan dan berubah lagi menjadi Dinas Pendidikan Kota Medan. Sesuai keputusan Presiden Dinas Pendidikan berubah lagi namanya menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Tetapi untuk Kota Medan tetap Dinas Pendidikan Kota Medan karena belum ada Peraturan Daerah dari Walikota Medan untuk Mengubah nama Dinas Pendidikan Kota Medan.

3.8.2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya pelayanan akses pendidikan yang merata dan berkualitas di semua jalur dan jenjang pendidikan menuju terwujudnya Medan Metropolitan yang berdaya saing, nyaman dan sejahtera.

b. Misi

- 1) Mempertahankan tuntas wajib belajar pendidikan dasar universal dan menyiapkan rintisan wajib belajar dua belas tahun.
- 2) Meningkatkan kualitas sarana prasarana pendidikan, berbasis teknologi dan sekolah yang berbasis lingkungan.
- 3) Peningkatan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara merata.
- 4) Mewujudkan sekolah, pkbm dan kursus sebagai basis peningkatan mutu.
- 5) Mewujudkan pelayanan dan manajemen pendidikan yang lebih berkualitas.

3.8.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kota Medan

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas pendidikan Kota Medan tertuang dalam Keputusan Walikota Medan Nomor 1 tahun 2009 pasal 1 tentang Tugas, Fungsi Kerja Dinas Pendidikan Kota Medan :

- a) Dinas mempunyai tugas yaitu:
 - 1) Mempimpin dan mengkoordinasikan semua kegiatan demi terlaksananya tugas-tugas yang akan dilaksanakan pada setiap seksi.
 - 2) Mengumpulkan dan mensistematiskan data-data bahan yang berhubungan dengan setiap tugas.
 - 3) Membuat perkiraan dan memberikan saran kepada tiap kepala seksi sebagai bahan masukan untuk menetapkan kebijakan.

- b) Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok dinas dibidang kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perencanaan, kerumahtanggan dan urusan umum lainnya:
 - 1) Tugas pokok sekretariat Dinas Pendidikan Kota Medan yaitu
 - 2) Menyusun rencana kegiatan kerja.
 - 3) Mengelola urusan administrasi kepegawaian.
 - 4) Mengelola urusan keuangan dan perbendaharaan serta rencana penyusunan.
 - 5) Laporan keuangan.
 - 6) Mengelola urusan perlengkapan, kerumahtanggan dan pengadaan barang .

- 7) Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan urusan umum lainnya.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai Dengan bidang tugasnya.

3.8.4. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Medan

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Medan , terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, yang terdiri dari :
 - 1) Sub bagian perencanaan keuangan dan BMD.
 - 2) Sub bagian umum dan kepegawaian.
 - 3) Sub bagian penyelenggaraan tugas pembantuan.
- c. Bidang pendidikan PAUD, yang terdiri dari:
 - 1) Seksi peserta didik pembangunan karakter PAUD dan non formal.
 - 2) Seksi kurikulum penilaian PAUD dan non formal.
 - 3) Seksi kelembagaan sarana prasarana PAUD dan non formal.
- d. Bidang pendidikan SD, yang terdiri dari:
 - 1) Seksi kurikulum dan penilaian.
 - 2) Seksi kelembagaan dan sarana prasarana.
 - 3) Seksi peserta didik dan pembangunan karakter

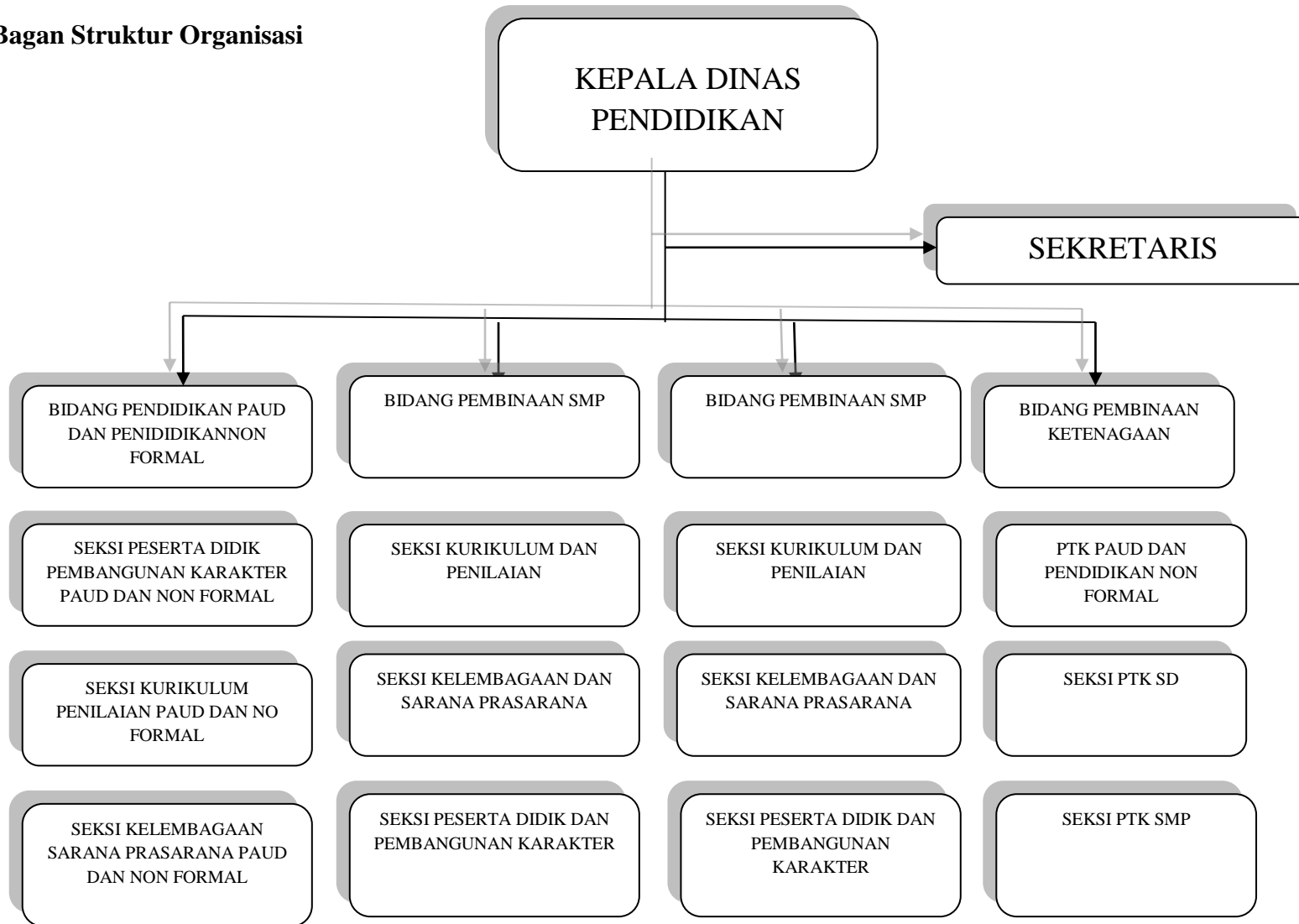
e. Bidang pendidikan SMP, yang terdiri dari:

- 1) Seksi kurikulum dan penilaia.
- 2) Seksi kelembagaan dan sarana prasaran.
- 3) Seksi peserta didik dan pembangunan karakter.

f. Bidang pembinaan ketenagaan, terdiri dari:

- 1) Seksi PTK PAUD dan Pendidikan non formal.
- 2) Seksi PTK SD.
- 3) Seksi PTK SMP.

3.8.5. Bagan Struktur Organisasi



Sumber: Dinas Pendidikan Kota Medan, 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Penyajian Data

Dalam bab ini membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian dilapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui komunikasi langsung bersama para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik kesimpulan. Analisis data ini berfokus pada Dinas Pendidikan kota Medan. Sumber data dalam penelitian ini ada 3 orang dari pihak dinas.

4.2. Deskripsi Hasil Wawancara

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber, selanjutnya dapat diperoleh data yang berhubungan erat dengan kategorisasi.

a) Adanya penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa strategi yang dilakukan pemerintah adalah dengan cara menaikkan anggaran tunjangan penghasilan pegawai (TPP) yang dimana agar pegawai menjadi lebih giat dalam melalukan pekerjaan yang diberikan. Disamping itu pegawai tersebut tidak hanya bekerja giat tetapi juga bekerja untuk memajukan dinas pendidikan yang baik dan bermutu di mata masyarakat. Disamping itu masyarakat juga bisa menilai kinerja pegawai,

tentunya dengan adanya sebab-sebab yang membuat masyarakat memberikan penilaian dan kritik terhadap kinerja pegawai. Seperti para pegawai yang tidak memberikan pelayan yang baik, pegawai semestinya harus mengayomi dan melayani masyarakat dengan baik. Walaupun tetap saja pemerintah yang menjadi penilai utama kinerja para Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa pemerintah sudah merealisasikan peraturan walikota no 29 tahun 2018 ini dengan baik. Akan tetapi masih ada saja pegawai Aparatur Sipil Negara belum memahami peraturan walikota tersebut dikarenakan peraturan tersebut juga masih baru. Maka sebagai aparatur sipil negara yang memiliki *image* baik di mata masyarakat, mereka seharusnya juga menambah ilmu dan wawasan mereka terhadap peraturan-peraturan oleh pemerintah. Sehingga mereka memiliki kredibilitas yang baik ditengah masyarakat, dan tentu dengan adanya peraturan walikota tersebut pemerintah ingin pegawai Aparatur Sipil Negara yang dapat bertanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan dalam melakukan penilaian kinerja ini pasti ada kendala dikarenakan sistem penilaiannya yang berbasis *online*, sehingga kita tidak dapat menilainya secara langsung apakah itu memang data yang asli sesuai dengan yang dia kerjakan atau data yang tidak dipertanggung jawabkan/fiktif. Dan masalah terbesar yang dihadapi adalah dengan perkembangan teknologi yang

semakin canggih tentu tidak semua usia dapat menggunakannya seperti misalnya orang-orang yang sudah berusia lanjut yang buta akan teknologi. Solusi dari permasalahan ini sudah ada yaitu dengan cara mensosialisasikan peraturan walikota ini secara langsung. Akan tetapi kembali lagi ke permasalahan diatas yang tidak paham dengan teknologi *IT* inilah yang kendalanya sampai saat ini. Pastinya sosialisasi bukan hanya satu-satunya solusi dalam mengatasi hal ini, yaitu juga dengan memberikan bimbingan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara yang tidak paham perkembangan teknologi *IT* tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan bapak Anwar Fahmi sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa strategi yang dilakukan adalah dengan cara melihat hasil sasaran kinerja pegawai (SKP), yang dimana ini menjadi salah satu indikator untuk meningkatkan tunjangan penghasilan pegawai (TPP), disamping itu pemerintah melakukan strategi seperti itu agar para Aparatur Sipil Negara menjadi lebih giat dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan bapak Anwar Fahmi sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa Dari pemerintahan itu sendiri sudah merelaisasikan peraturan ini di Dinas Pendidikan Kota Medan dengan baik, yaitu dengan diberikannya tunjangan penghasilan pegawai (TPP) yang akan diterima setiap Aparatur Sipil negara berdasarkan hasil dari penilaian kinerjanya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan bapak Anwar Fahmi sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja

tersebut pasti ada saja kendala yang dihadapi, dikarenakan Aparatur Sipil Negara masih belum memahami peraturan walikota no 29 tahun 2018 yang masih tergolong baru, apalagi sistem yang dilakukan pemerintah untuk melakukan penilaian tersebut berbasis *online*. Dalam sistem yang online ini pun masih ada saja kecurangan, disini kita tidak bisa memantau langsung kelapangan dalam hal melakukan penilaian.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan bapak Anwar Fahmi sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa kendala yang sering didapatkan untuk saat ini adalah Aparatur Sipil Negara yang tidak aktif dalam bekerja dan Aparatur Sipil Negara yang sudah berusia lanjut yang susah memahami kemajuan teknologi yang berkembang dengan pesat.

Menurut bapak Anwar dari pemerintah itu sendiri dengan banyaknya keluhan dari para Aparatur Sipil Negara tentang sistem penilaian yang berbasis *online* pemerintah seharusnya lebih membimbing bagaimana cara sistem penilaian kinerja yang berbasis *online* ini agar lebih mudah dipahami.

Menurut bapak Muhammad Yusuf selaku staff kepegawaian yang diperoleh pada hari kamis tanggal 21 february 2019 menyatakan bahwa strategi yang dilakukan oleh pemerintah yang harus diikuti oleh Aparatur Sipil Negara dengan cara harus melaporkan hasil penilaian kinerja, jadi pemerintah dapat menilai hasil dari kinerja Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu pemerintah itu sendiri juga dapat menaikkan tunjangan penghasilan pegawai (TPP) apabila hasil dari penilaian kinerjanya lebih dari target yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Bapak Muhammad Yusuf juga menyatakan bahwa untuk saat ini pemerintah sudah merealisasikan peraturan ini sudah cukup bagus, meskipun peraturan walikota no 29 tahun 2018 masih baru setahun berjalan. Mungkin untuk kedepannya jika dijalankan dengan baik dan memahami peraturan walikota itu dengan jelas dapat menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas. Akan tetapi, setiap apapun yang dikerjakan pasti ada saja kendala yang dihadapi, termasuk sistem penilaian bagi Aparatur Sipil Negara yang berbasis *online*.

Bapak Muhammad Yusuf juga menyatakan dalam melakukan penilaian untuk Aparatur Sipil Negara seharusnya ada orang dari pemerintahan yang ditugaskan langsung dalam mengawasi penilaian para Aparatur Sipil Negara, dan pemerintah juga dapat mengantisipasi untuk tidak kecurangan dalam melakukan penilaian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya terealisasikan dengan baik, karena masih banyak kendala dengan adanya sistem *online* ini. Disamping itu dengan sistem *online* ini tidak dapat melihat secara langsung hasil kerjanya itu memang benar sesuai yang dikerjakan oleh Aparatur Sipil Negara atau hanya data fiktif, disini penulis berharap dari pemerintahan dapat memantau secara langsung yang ada dilapangan agar tidak terjadi kecurangang dalam hal melakukan penilaian kinerja tersebut. Disamping itu, pemerintah juga harus memperhatikan Aparatur Sipil Negara yang sudah berusia yang tidak memahami sistem *online*, maka dari pemerintah harus lebih sering merealisasikan dan mensosialisasikan peraturan walikota no 29 tahun 2018 tersebut.

b) Adanya pengaruh yang ditimbulkan dari penilain Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan dari penilaian tersebut sangatlah bermanfaat bagi para Aparatur Sipil Negara. Dimana pemerintah kota medan akan membuat remunerasi yang dimana pemerintah ingin kedepannya kinerja Aparatur Sipil Negara lebih bertanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas.

Ibu Sri Imelda juga menjelaskan pengaruh positif yang ditimbulkan dari adanya peraturan walikota pastinya ada bagi Aparatur Sipil Negara, karena menurut peraturan walikota menjelaskan bahwa 60% penghasilan yang didapatkan dari hasil penilain, 40% didapatkan dari absensi. Akan tetapi Aparatur Sipil Negara dapat menerima penghasilan berbeda berdasarkan golongan dan pangkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa untuk pertimbangan kenaikan pangkat dari hasil penilaian kinerja pastinya ada, dengan cara melampirkan hasil penilaian kinerja yang sudah di sahkan oleh kepala dinas untuk mendukung kenaikan pangkat dan golongan yang akan di dapatkan oleh Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi jika Aparatur Sipil Negara tidak memperhatikan target pengumpulan penilaian kinerja yang sudah ditentukan oleh pemerintah sangatlah berisiko untuk jenjang karirnya. Jika Aparatur Sipil Negara tidak membuat

sasaran kinerja pegawai (SKP) dalam kurun waktu 1 tahun tidak akan mendapatkan tunjangan, apabila tidak membuat sasaran kinerja pegawai (SKP) dalam kurun waktu 2 tahun datanya akan dihapuskan dari sistem informasi manajemen kepegawaian.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada hari kamis tanggal 21 Februari dengan Bapak Anwar Fahmi sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan dengan adanya penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara sangatlah bermanfaat, dikarenakan dengan adanya penilaian pemerintah akan meningkatkan tunjangan penghasilan pegawai (TPP).

Bapak Anwar Fahmi juga memberitahukan bahwa Pemerintah juga dapat mengurangi penghasilan yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara jika tidak memperhatikan penilaian kerjanya. Dari pemerintah dengan membuat penilaian kinerja dapat membantu untuk meningkatkan pangkat bagi Aparatur Sipil Negara, dengan cara melampirkan syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, salah satunya dengan melampirkan hasil penilaian yang sudah di setujui oleh atasannya. Dengan demikian apabila Aparatur Sipil Negara tidak memperhatikan target pengumpulan penilaian kinerja yang sudah ditentukan sangatlah berisiko untuk jenjang karirnya, bukan hanya jenjang karirnya tetapi penghasilan yang didapatkan pastinya berkurang juga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak muhammad yusuf sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 menyatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan dengan adanya penilaian kinerja tersebut bagi Aparatur Sipil Negara sangatlah bermanfaat.

Karena dengan adanya penilaian kinerja mampu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang cukup efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh bagi Aparatur Sipil Negara dengan adanya penilaian kinerja tersebut sangatlah baik, karena dari pemerintah itu sendiri sudah memberikan peluang untuk meningkatkan jenjang karir seperti meningkat pangkat dan golongan. Akan, tetapi untuk meningkat golongan dan pangkat Aparatur Sipil Negara harus memenuhi ketentuan dan syarat yang sudah di tentuin oleh Pemerintah, salah satu syarat yang paling utama adalah melampirkan hasil penilain kinerja yang sudah di sah kan oleh atasannya. Pemerintah juga akan memberikan tunjangan penghasilan pegawai (TPP) yang lebih jika hasil penilaiannya sesuai dengan ketentuan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

c) Adanya tujuan yang ingin dicapai dari penilian kinerja Aparatur Sipil negara.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja tersebut agar pegawai Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan remunerasi yang dibayarkan berdasarkan kinerjanya. Mereka dibayarkan dengan jumlah yang sudah ditentukan oleh pemerintah berarti pegawai harus siap dengan kerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas

Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa Dengan adanya tujuan penilaian tersebut berdasarkan peraturan walikota no 29 tahun 2018 yang sudah ditetapkan oleh pemerintah adalah untuk menghindari korupsi. Berdasarkan penilaian yang ada Aparatur Sipil Negara harus bekerja lebih keras agar mendapatkan tunjangan (TPP) jauh lebih besar dari pada melakukan tindakan korupsi. Walaupun tunjangan yang didapatkan saat ini tidak banyak tetapi sudah cukup untuk kebutuhan perekonomian.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan ibu Sri Imelda sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa kendala yang dihadapi saat ini pasti ada. Para Aparatur Sipil Negara beranggapan itu hanya peraturan saja yang dibuat oleh pemerintah, selama remunerasi belum berjalan dengan baik. Para Aparatur Sipil Negara membuat penilaian kinerjanya hanyalah sebatas administrasi saja untuk memenuhi syarat dan ketentuan yang sudah dibuat oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan bapak Anwar Fahmi sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa tujuan dari penilain kinerja tersebut adalah untuk membentuk Aparatur Sipil Negara yang lebih profesional, berkualitas dan kuantitas serta lebih tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan dari atasannya. Akan tetapi Aparatur Sipil Negara juga akan mendapatkan remunerasi dari hasil yang yang sudah dikerjakannya berdasarkan dari hasil penilaian. Penghasilan yang di terima oleh aparatur Sipil Negara akan diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Akan tetapi pemberian

tunjangan penghasilan pegawai (TPP) dapat berbeda berdasarkan golongan dan pangkatnya.

Bapak Anwar Fahmi juga menyatakan tujuan dengan adanya penilaian kinerja berdasarkan peraturan Walikota no 29 tahun 2018 agar Aparatur Sipil Negara lebih bekerja keras untuk mendapatkan penghasilan yang lebih dan terhindar dari namanya korupsi. Akan tetapi penghasilan yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara sudah cukup dengan pembayaran yang sesuai berdasarkan golongan dan pangkat yang diterimanya untuk kebutuhan kehidupan sendiri maupun keluarga. Akan tetapi Aparatur Sipil Negara juga mengharapkan untuk mendapatkan kejelasan remunerasi yang sudah dijanjikan oleh pemerintah dan segera dibayarkan berdasarkan dari hasil penilaian kinerja yang dibuat oleh pemerintah.

Bapak Anwar Fahmi menyatakan bahwa peraturan Walikota tersebut belum berjalan dengan lancar sepenuhnya, masih banyak Aparatur Sipil Negara yang tidak aktif dalam bekerja, mereka beranggapan peraturan yang dibuat pemerintah saat ini hanya lah peraturan saja. Pemerintah membuat peraturan tersebut agar pemerintah dapat melihat hasil kinerja dari Aparatur Sipil Negara yang ada saat ini, untuk kedepannya pemerintah harus lebih memantau sistem dari penilaian kinerja tersebut agar Aparatur Sipil Negara tidak menganggap peraturan tersebut hanyalah sebatas peraturan. Bapak Anwar juga menjelaskan dari pemerintah sudah memberikan cara mengatasi masalah yang ada saat ini dengan cara melakukan sosialisai tentang manfaat dan tujuan dari adanya penilaian, walaupun sudah melakukan sosialisai terhadap para Aparatur Sipil Negara masih banyak yang belum paham dari tujuan dari penilaian. Untuk kedepannya dari

Aparatur Sipil Negara untuk pemerintah agar lebih sering melakukan sosialisasi tentang tujuan dan peniaian kinerja agar Aparatur Sipil Negara lebih memahaminya.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh pada hari kamis tanggal 21 Februari 2019 dengan bapak Muhammad Yusuf sebagai staff kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwa tujuan dari penilain kinerja tersebut adalah Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya dengan syarat harus profesional untuk mendapatkan remunerasi/ tunjangan penghasilan pegawai (TPP). Remunerasi yang diberikan tentunya tidak sama rata dikarenakan perbedaan golongan dan pangkat dalam Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintah kota medan ingin menciptakan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkuantitas. Pemerintah membuat peraturan tersebut agar dapat menghindari dari korupsi dan Aparatur Sipil Negara akan mendapatkan tunjangan berdasarkan golongan dan pangkat.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukakn dengan pengamatan dan wawancara bersama beberapa narasumber/ informan yang berada di Dinas Pendidikan Kota Medan maka Penulis akan memberikan pembahasan pada berikut ini. Pada awal penelitian ini dilakukan penulis membaca kesimpulan dari sebuah penelitian yang berjudul **“Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 tahun 2018 tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil negara di Dinas**

Pendidikan Kota Medan”dari hasil penelitian yang didapatkan sebelumnya akan dibahas permasalahannya.

4.3.1. Adanya penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara.

Menurut Rusli Lutan (2000:9) assessment termasuk pelaksanaan tes dan evaluasi. Assessment bertujuan untuk menyediakan informasi yang selanjutnya digunakan untuk keperluan informasi.

Zainul, Asmawi dan Noehi Nasution (2001), mengartikan penilaian adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar baik yang menggunakan tes maupun nontes.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001 :67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Ilyas (2001:66),kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Berdasarkan asumsi teori tersebut penulis menilai bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Medan belum sesuai untuk mengimplementasikan Peraturan Walikota nomor 29 Tahun 2018 hal ini dapat

dihat dari hasil wawancara tentang penilaian kinerja yang dijelaskan oleh narasumber. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwasanya adanya penilaian tersebut agar Aparatur Sipil Negara lebih memperhatikan hasil kerja atau hasil pelaksanaannya dengan tanggung jawabnya dengan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.

Strategi yang dilakukan pemerintah saat ini adalah dengan cara menaikkan tunjangan penghasilan pegawai (TPP) agar Aparatur Sipil Negara lebih bekerja keras dan bertanggung jawab sesuai dengan kerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, akan tetapi pemerintahan juga akan memberikan tunjangan tambahan apabila Aparatur Sipil Negara sudah memenuhi penilaian kinerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dari pemerintah.

Dalam melakukan penilaian kinerja tersebut pemerintah sudah memberi tugas kepada tim penilai Aparatur Sipil Negara untuk menilai kinerjanya. Pemerintah sudah memberikan syarat dan ketentuan untuk penilaian terhadap Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan Peraturan Walikota no 29 tahun 2018. Maka pemerintah menciptakan peraturan tersebut untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas.

Namun kenyataan yang terjadi dilapangan adalah dari pimpinan masih kurang untuk mensosialisasikan tentang penilaian kinerja tersebut. Tentunya dengan kurangnya pimpinan dalam mensosialisaikan kepada aparatur sipil negara yang masih belum paham dengan sistem penilaian tersebut, apalagi sistem penilaian yang digunakan adalah berbasis *online*. Dengan sistem yang berbasis *online* ini pemerintah tidak memantau kinerja Aparatur Sipil Negara dengan efisien, jadi Aparatur Sipil Negara memasukan hasil penilaiannya ke sistem *online* yang sudah

dibuat oleh pemerintah bukan data asli melainkan data fiktif. Penulis berharap dari pemerintahan lebih memperhatikan tim penilai bagi Aparatur Sipil Negara lebih memperhatikan, agar tidak terjadinya kecurangan dalam melakukan penilaian tersebut.

Pemerintah membuat sistem pengumpulan penilaian yang berbasis *online* tidak semua Aparatur Sipil Negara memahami apalagi untuk yang berusia yang sudah tidak muda. Penulis juga berharap dari pimpinan maupun pemerintah lebih memberikan bimbingan dan arahan kepada yang belum paham dengan sistem penilaian *online* kepada bawahannya, karena jika tidak memperhatikan penilaian kinerja dapat berakibat fatal untuk kedepannya.

Kendala didalam pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengimplementasikan Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 adalah masih banyak kecurangan dalam melakukan penilaian tersebut, karena sistem penilaian yang berbasis *online* ini pemerintah ataupun atasan tidak dapat memperhatikan secara langsung apakah itu memang data yang asli sesuai dengan yang dia kerjakan atau data yang tidak dipertanggung jawabkan/fiktif. Penulis juga berharap kepada pemerintahan maupun pimpinan lebih mensosialisasikan kepada Aparatur Sipil Negara yang belum paham dengan sistem *online* ini dan lebih tegas terhadap Aparatur Sipil Negara masih melakukan kecurangan lebih diberikan tindakan tegas maupun sanksi.

4.3.2. Adanya pengaruh yang ditimbulkan dari penilain Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan asumsi penulis menilai bahwa pengaruh penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan kota Medan belum sesuai untuk

mengimplementasikan Peraturan Walikota Nomor 29 tahun 2018 hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara tentang pengaruh penilaian kinerja yang dijelaskan oleh narasumber. Dalam peraturan tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang ditimbulkan dari adanya penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan jenjang karier, jabatan, golongan, dan pangkat. Para Aparatur Sipil Negara akan mendapatkan penghargaan apabila penilaian kinerja mereka sudah mencapai target yang sudah ditentukan dan akan mendapatkan sanksi apabila penilaian kinerja mereka tidak mencapai target yang sudah ditentukan Pemerintah.

Sesuai kenyataan di lapangan sudah setiap apa yang sudah mereka capai dari pihak pemerintah memberikan apresiasi yang sepadan kepada mereka Aparatur Sipil Negara. Namun sebaliknya bagi mereka yang hasil penilaian kinerjanya tidak mencapai target pasti mendapatkan sanksi yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah.

4.3.3. Adanya tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara.

Menurut Lubis (2007 : 9) kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau terwujudnya sasaran yang diinginkan. Berdasarkan asumsi teori tersebut penulis menilai tujuan dari peraturan walikota nomor 29 tahun 2018 belum tercapai dengan baik, sebagaimana yang diuraikan pada hasil wawancara oleh narasumber di Dinas Pendidikan kota medan, tujuan dari peraturan nomor 29 tahun 2018 adalah untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkuantitas.

Berdasarkan asumsi teori tersebut penulis menilai bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Medan belum sesuai untuk mengimplementasikan Peraturan Walikota nomor 29 Tahun 2018 hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara tentang tujuan penilaian kinerja yang dijelaskan oleh narasumber. Dalam peraturan tersebut tujuan dengan adanya penilaian kinerja tersebut adalah terwujudnya objektivitas pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang didasarkan oleh pada sistem prestasi dan sistem karier.

Namun kenyataan yang terjadi dilapangan adalah masih banyak Aparatur Sipil Negara yang masih belum paham dengan tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut. Dari pemerintah ataupun pimpinan masih kurang dalam melakukan pembinaan kepada Aparatur Sipil Negara yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

- a. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya terealisasi dengan baik, karena masih banyak kendala dengan adanya sistem *online* ini. Disamping itu dengan sistem *online* ini tidak dapat melihat secara langsung hasil kerjanya itu memang benar sesuai yang dikerjakan oleh Aparatur Sipil Negara atau hanya data fiktif, disini penulis berharap dari pemerintahan dapat memantau secara langsung yang ada dilapangan agar tidak terjadi kecurang dalam hal melakukan penilaian kinerja tersebut.
- b. Penilaian kinerja tersebut sangatlah baik, karena pemerintah sudah memberikan peluang untuk meningkatkan jenjang karir seperti meningkatkan pangkat dan golongan. Akan, tetapi untuk meningkatkan golongan dan pangkat Aparatur Sipil Negara harus memenuhi ketentuan dan syarat yang sudah ditentukan oleh Pemerintah, salah satu syarat yang paling utama adalah melampirkan hasil penilaian kinerja yang sudah disahkan oleh atasannya.
- c. Pemerintah membuat peraturan tersebut agar dapat menghindari dari korupsi dan Aparatur Sipil Negara akan mendapatkan tunjangan berdasarkan golongan dan pangkat.

5.2. Saran

- a. Seharusnya pemerintah harus memperhatikan Aparatur Sipil Negara yang sudah berusia yang tidak memahami sistem *online*, maka dari pemerintah harus lebih sering merealisasikan dan mensosialisasikan peraturan walikota no 29 tahun 2018 tersebut.
- b. Selain melampirkan hasil penilaian kinerja yang sudah disahkan oleh atasannya, untuk kedepannya pemerintah harus mengawasi lebih ketat agar para Aparatur Sipil Negara tidak memanipulasi data.
- c. Penulis juga berharap dari pemerintah yang telah merumuskan peraturan walikota nomor 29 tahun 2018 lebih disosialisai kepada Aparatur Sipil Negara yang masih kurang paham tentang tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal Said. 2012. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Abdullah, Sani Ridwan. 2014. *Pembelajaran Sainifik untuk Kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afrizal. 2005. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif : Dari Pengertian Sampai Penulisan Laporan*. Padang: Laboratorium Sosiologi UNAND.
- Asnawi, Zainul dan Noehi Nasution. 2001. *Penilaian Hasil Belajar*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Brotodihardjo, R. Santoso. 1998. *Pengantar Hukum Pajak*. Bandung: Refika Aditama.
- Daryanto. 2014. *Pembelajaran Sainifik untuk Kurikulum 2013*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Dwijowijoto, Ryant Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Friedrich, Carl. 2007. *Kebijakan dan Kebijakan Publik*. Bandung: Mandar Maju.
- Hamdi, Asep Saipul. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.

- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Lubis, Solly. 2007. *Kebijakan Publik*. Bandung: Mandar Maju.
- Lutan, Rusli. 2000. *Perencanaan Pembelajaran Penjaskes*. Jakarta: Depdiknas.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mazmainan dan Sabatier. 2004. *Pengantar Analisis kebijakan Negara*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Mathis & Jackson, RL. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba 4.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mustopadidjaja. 2002. *Teori dan Aplikasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Cendana Kencana Sentosa.
- Nurdin, Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Alfa Beta.
- Sulaiman. 1998. *Media Pendidikan*. Jakarta: PT Rajawali.
- Tachjan, H. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI Bandung – Puslit KP2WLemlit Unpad.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

- . 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Wahab, Solihin Abdul. 2001. *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara, Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- . 2001. *Pengantar Analisa Kebijakan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . 2005. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- . 2008. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia.
- . 2010. *Implementasi Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- . 2005. *Kebijakan Publik dan Implementasi Kebijakan*. Yogyakarta: Media Pressindo.

ARTIKEL :

Peraturan Walikota Medan nomor 29 tahun 2018 Tentang Penilaian Aparatur Sipil
Negara

Keputusan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2009

Undang-Undang :

Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil
Negara dan Pengertian Aparatur Sipil Negara.



Unggul, Cerdas & Terpercaya
menjawab surat ini agar disubukan
ter dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 • (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

PERMOHONAN-PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Sk-I

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan IAW
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 14 DESEMBER 2018.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : MUHAMMAD DEURI DAENG RALI WANGI
N P M : 1503100107
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Tabungan sks : 130 sks, IP Kumulatif 3.37

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No.	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Peraturan Walikota no 28 tahun 2018 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil di dinas pendidikan kota medan. <u>APARATUR SIPIL NEGARA</u>	<u>ok</u>
2	Implementasi peraturan walikota no 41 tahun 2018 tentang tunjangan kinerja daerah di badan kepegawaian daerah di kota binjai	
3	Implementasi peraturan walikota no 35 tahun 2017 tentang standar operasional prosedur persyaratan penentuan bantuan uran program jaminan kesehatan nasional di dinas kesehatan kota binjai	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 14 2018

Ketua,

NAIL KHARIMAH, S.IP., M.Pd

Pemohon,

(MHR DEURI DAENG RALI WANGI)

Pembimbing P. Kusnadi



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING
Nomor : 10.072/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/II.3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal **14 Desember 2018** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI**
N P M : 1503100107
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) Tahun 2018/2019
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 29 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN**
Pembimbing : Drs. R.KUSNADI, M.AP

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/II.3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa kadaluarsa tanggal 14 Desember 2019.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 12 Rabiul Akhir 1440 H
20 Desember 2018 M



Dekan

Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP

Tembusan :

1. Ketua P.s. Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 181/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019
Lampiran : -,-
Hal : **Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 29 Jumadil Awal 1440 H
04 Februari 2019 M

Kepada Yth : **Kepala Balitbang Kota Medan**
di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI**
N P M : 1503100107
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) / Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 29 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Cc : File.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693

E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

NOMOR : 070/ 183/Balitbang/2019

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor: 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor: 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 181/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019 Tanggal: 04 Februari 2019 Hal: Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Izin Riset Kepada :

Nama : **Muhammad Devri Daeng Paliwangi.**
NPM : 1503100107.
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Prodi : Ilmu Administrasi Negara.
Lokasi : Dinas Pendidikan Kota Medan.
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Medan.
Lamanya : 3 (Tiga) Bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Izin Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Izin Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Izin Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil Izin Penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Izin Penelitian Dalam Bentuk Soft Copy.
5. Surat rekomendasi Izin Penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi Izin Penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : M e d a n.
Pada Tanggal : 13 Februari 2019

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KOTA MEDAN



Drs. H. Farit Wajedi, M.Si
E Pembina Utama Muda
NIP. 19600420 198301 1 001

Tembusan :

1. Walikota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Yang bersangkutan.
5. Pertinggal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Pelita IV No.77 Telepon dan Faksimili 061-80089992
E-mail : disdikmedan17@gmail.com
MEDAN -20236

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/ 4502.SMP/2019

Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Devri Daeng Paliwangi
NPM : 1503100107
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018
Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas
Pendidikan Kota Medan

Benar, nama tersebut di atas telah selesai melakukan Penelitian di Dinas Pendidikan Kota Medan sejak tanggal 18 Pebruari sampai 7 Maret 2019.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 14 Maret 2019

An. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan
Kabid Sarana Prasarana dan Program



SUGERNO, S.Pd, MM
PEMBINA

NIP. 19630616 198602 1 002



Unggul, Cerdas & Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 16 JANUARI 2019

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : MUHAMMAD DEURI DAENAB PALIWANGI
N P M : 1503100107
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 975./SK/II.3/UMSU-03/F/2018... tanggal 14 DESEMBER 2018 dengan judul sebagai berikut :

IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 23 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH PENDIDIKAN KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proprososal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Menyetujui :
Pembimbing

(Drs. R. KUSNADI, M.P.A.)

Pemohon,

(MUHAMMAD DEURI DAENAB PALIWANGI)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 042/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Hari, Tanggal : Sabtu, 19 Januari 2019
Waktu : 13.30 WIB s/d. Selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU
Pemimpin Seminar : Nalli Khairiah, S.I.P., M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	MUHAMMAD IQBAL	1503100080	IDA MARTINELLY, SH, MM	NALLI KHAIRIAH, S.I.P., M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2012 TENTANG RETRIBUSI IZIN MENDIRIKAN BANGUNAN DI DINAS TATA RUANG DAN TATA BANGUNAN DI KOTA MEDAN
2	MUHAMMAD DEVRI DAENG PALIWANGI	1503100107	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 29 TAHUN 2018 TENTANG PENELITIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN
3	NITRA EKA SAFITRI	1503100146	Dr. LEYLA KHARANI.	IDA MARTINELLY, SH, MM	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 75 TAHUN 2014 TENTANG PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI PUSKESMAS SUKAMAKMUR LABUHAN BATU
4	CICI MUALIMAH	15031000157	IDA MARTINELLY, SH, MM	NALLI KHAIRIAH, S.I.P., M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG NOMOR 2 TAHUN 2011 TENTANG PAJAK DAERAH DI BADAN PENDAPATAN DAERAH DELI DERDANG
5	AINUL FADILLAH JANNAH	1503100156	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NO. 1 TAHUN 2010 TENTANG PENYELENGGARAAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DI DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL KOTA MEDAN

Medan, 11 Jumadil Awwal 1440 H
Januari 2019 M
Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.





Zhigghul, Cerdas & Terpercaya
 Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : MUHAMMAD DEVRIL DAELVI PALIWAN/061
 N P M : 1503100107
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA DI BIDANG PENDIDIKAN KOTA MEDAN KINERJA

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	11-01-2019	Perbaikan proposal skripsi, Tanggapan Konsultasi ke Saad Samudra - Buat Skripsi (Bab I & Bab II)	ke
2	19-01-2019	Perbaikan kembali Teknik Penulisan Skripsi (Pedoman SK Dekan tahun 2015)	ke
3	12-02-2019	Perbaikan kembali uraian ke Bab I dan uraian ke-3 terakhirnya	ke
4	14-02-2019	Perbaikan uraian deskripsi kandungan tabel ke-3 dan ke-4 sudah selesai ke-3 Bab III Perbaikan uraian ke-3 Bab III	ke
5	09-02-2019	Perbaikan kembali Struktur Organisasi Dinas dan Angka Statistik	ke
6	21-02-2019	Sempurnaan uraian ke-3 Bab IV (Pembahasan)	ke
7	13-02-2019	Sempurnaan kembali Daftar Kandungan ke-3 Bab I	ke
8	01-03-2019	Skripsi	ke

Medan, Maret 2019

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : 1

(Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.Pd)

(NAILI KHARIAN, S.IP, M.Pd)

(Drs. P. KURNADI, M. AP)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNDANGAN/PANGILAN UJIAN SKRIPSI
Nomor : 396/UND/II.3-AU/UMSU-03/FF/2019

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Sabtu, 16 Maret 2019
Waktu : 07.45 Wib s.d. selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
16	MUHAMMAD DEYRI DAENG PALIWANGI	1503100107	IDA MARTINELLY, SH., MM S.Sos., M.SP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 29 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN
17	MARTIN SAFRIYANDI SIAHAN	1403100102	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	DR. MOHD. YUSRI ISFA, M.SI	Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.SI	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KARTU INDONESIA SEHAT (KIS) DALAM RANGKA PEMBINAAN KESEHATAN LANJUT USIA DI PUSKESMAS KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG
18	IRAARIYANTI POHAN	1503100155	DR. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 05 TAHUN 2010 TENTANG RETRIBUSI JASA USAHA DALAM RANGKA PENGELOLAAN RETRIBUSI TERMINAL DI KOTA PADANGSIDIMPUAN
19	SHE LENA SIREGAR	1503100101	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	DR. LEYLIA KHAIRANI.	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN NO. 2 TAHUN 2015 TENTANG LARANGAN PENGGUNAAN ALAT PENANGKAPAN IKAN PUKAT TARIK DI DINAS KOTA SIBOLGA
20						

Notulis Sidang :

1.

Medan, 07 Rajab 1440 H
14 Maret 2019 M

Ketelapakan oleh :

Rektor I
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
DR. RAFI MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Ketpra

DR. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP.



Panitia Ujian
Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Devri Daeng Paliwangi
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 01 Desember 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Pelita VI Gang Keluarga Kel. Tegal Rejo
Anak ke : 1 (satu) dari 2 (dua) Bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Oktivino Daeng Pagessa S.H
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Ibu : Yeni Letania Oktaviani S.H
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Alamat : Jalan Pelita VI Gang Keluarga Kel. Tegal Rejo

Pendidikan Formal

2003 – 2009 : SD Swasta Ahmad Yani Binjai
2009 – 2012 : SMP Swasta Josua 1 Medan
2012 – 2015 : SMA Negeri 3 Medan
2015 – 2019 : S1 Ilmu Administrasi Negara