

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 99 TAHUN 2000 TENTANG KENAIKAN
PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM RANGKA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DI KANTOR
CAMAT KECAMATAN BAHOROK KABUPATEN
LANGKAT**

SKRIPSI

Oleh:

SEFIRA WARDANY

NPM: 1403100091

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Kebijakan Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara oleh :

Nama Mahasiswa : SEFIRA WARDANY

NPM : 1403100091

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Pada hari, tanggal : Kamis, 04 Oktober 2018

Waktu : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

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

PENGUJI II : NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

PENGUJI III : Drs. R. KUSNADI, M.AP

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

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 Mahasiswa : SEFIRA WARDANY
NPM : 1403100091
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000 TENTANG
KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
DI KANTOR CAMAT KECAMATAN BAHOROK
KABUPATEN LANGKAT

Medan, 04 Oktober 2018

PEMBIMBING

Drs. R. KUSNADI, M. AP

DIKETAHUI OLEH :
KETUA JURUSAN,

NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd
DEKAN

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, SEFIRA WARDANY NPM : 1403160091 menyatakan dengan sungguh-sungguh :

2. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
3. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya menjiplak dari karya orang lain.
4. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

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

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian saya di batalkan .

2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Yang menyatakan,



SEFIRA WARDANY



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
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

Terpercaya
Agar dihebutkan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

nama lengkap : **SEFIRA WARDANY**
NPM : **1403100091**
Jurusan : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Judul Skripsi : **Implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dalam rangka meningkatkan produktivitas di kantor camat kecamatan Bahorok kabupaten Langkat**

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
	02-01 2018	Sempurnakan proposal sesuai dgn Tanggapan Data Sumber pt saat Seminar Luang Proposil yg mntg di pt badi kedus Bab I, II, III Skripsi Buat Df. wawancara	
	10-01 2018	Perbaiki kembali Df. wawancara dan sempurnakan skripsi pt BAB I dan Bab I ada sistematis kembali	
	15-01 2018	Perbaiki Bab II dan Bab III sistematis perantara Perbaiki kerangka konsep	
	19-02	Perbaiki Bab II dan kategori sempurnakan	

Medan, Juli 2018

Dekan,

Arifin Saleh, M.S.P.

Ketua Program Studi,

Naili Khairiah, S.P., M.Pd

Pembimbing ke :

Dr. R. Kusri, M.Pd

ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000 TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT KECAMATAN BAHOROK KABUPATEN LANGKAT

SEFIRA WARDANY

1403100091

Produktivitas pegawai adalah cerminan dari hasil suatu instansi yang dijalankan, baik itu instansi pemerintahan yang kecil ataupun yang besar. Sangat penting bagi instansi untuk melakukan evaluasi kerja terhadap produktivitas pegawai agar dimasa mendatang terdapatnya suatu perubahan sehingga timbulnya kesadaran untuk melakukan suatu pekerjaan itu lebih baik lagi dan salah satu peningkatan produktivitas kerja yang baik adalah di lihat dari semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan kebijakan pemerintah tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat belum sepenuhnya terlaksana dengan optimal karena masih adanya masalah atau hambatan. Salah satu hambatan tersebut adalah kurangnya sosialisasi yang di lakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten langkat Terhadap Instansi Pemerintahan kecil Seperti kantor Camat Kecamatan Baban dalam pengurusan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis data kualitatif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya dan narasumber dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) orang.

Hasil penelitian dapat di simpulkan Implementasi Kebijakan peraturan pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat sudah dapat diterima dan terealisasi. Dan produktivitas kerja setiap pegawai di kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat sudah semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta memiliki struktur organisasi dan tugas pokok dan fungsi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul

“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000 TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT KECAMATAN

BAHOROK KABUPATEN LANGKAT” , sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata-I di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Ilmu Administrasi Negara: Konsentrasi Kebijakan Publik).

Penulis menyadari hasil skripsi ini belum sempurna, hal ini di sebabkan terbatasnya waktu, kemampuan, dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca, yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Selama penyelesaian skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda Wagiman dan Ibunda Supri Helmi yang tercinta, yang telah banyak mencurahkan kasih dan sayang yang tak terhingga dan yang telah

memberikan dukungan, perhatian, do'a serta bantuan moral maupun materi kepada penulis dalam masa pendidikan, sehingga penulis berhasil menyelesaikan studi.

Serta penulis juga mengucapkan terima kasih seluruhnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Arifin Saleh., M.SP., Dr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Nalil Khairiah S.IP M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Drs. R. Kusnadi., M.AP selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membantu dan memberikan arahan serta waktunya dalam pengerjaan skripsi saya.
5. Bapak Drs. Zulfahmi M. Ikom, selaku wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Dosen-dosen dan seluruh Staff Biro Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera utara, yang telah membekali penulis dengan berbagai pengetahuan sejak dari persiapan hingga selesai skripsi.

7. Bapak dan Ibu yang ada di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat yang telah memberikan kesempatan waktu kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasinya.
8. Kepada saudara saya Desmayani. SE, Abang Hery Darmawan, dan Mbak Novi yang selalu memberikan cinta kasih dan motivasi besar kepada saya.
9. Buat teman-teman saya Kebijakan Publik kelas malam terkhususnya kepada Desy Astria Sipayung, Irma Friyanti, Mery Yangki, Gusti Suci Utami, Putri Wulan Dari, Veni Malinda, Alfredo Putra Hulu, Danu Muhazir, Dodi Syahputra, Fauzan Muiz Aranda Purba serta seluruh teman-teman yang lainnya yang sudah saya anggap sebagai saudara saya sendiri.
10. Kepada sahabat saya Winda Annisa, Nikita Ardiaana Bukit S.Tr.Keb, Anjras Puspita, Dinda Sundari, SE yang selalu memberikan support tiada hentinya kepada saya.
11. Kepada seluruh sahabat seperjuangan Ilmu Administrasi negara Angkatan 2014. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan semoga Allah SWT membalas semua budi baik mereka yang telah membantu penulis hingga skripsi ini selesai. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembacanya dan bagi ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Ilmu Administrasi Negara.

Medan, 30 Juli 2018

SEFIRA WARDANY

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II URAIAN TEORITIS	8
A. Konsepsi Implementasi Kebijakan Publik	8
1. Pengertian Implementasi	8
2. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik.....	9
B. Konsep Kebijakan Publik	10
1. Pengertian Kebijakan	10
2. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik.....	11
3. Proses Kebijakan Publik.....	11

4. Tahap-tahap Dalam Perumusan Kebijakan Publik	11
5. Evaluasi Suatu Kebijakan Publik	13
C. Konsepsi Pegawai Negeri Sipil.....	14
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	14
2. Pengertian Pegawai Negeri Dipandang Dari Susut Hukum Pidana. .	15
3. Sistem Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil ..	16
D. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.....	18
1. Pengertian Kenaikan Pangkat	18
2. Sistem Kenaikan Pangkat Reguler	19
3. Sistem Kenaikan Pangkat Pilihan	21
4. Kenaikan Pangkat Anumerta	26
5. Kenaikan Pangkat Pengabdian.....	27
E. Konsep Produktivitas	28
1. Pengertian Produktivitas.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Kerangka Konsep.....	30
C. Definisi Konsep	32
D. Kategorisasi	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
G. Narasumber	36
H. Lokasi dan Waktu Penelitian	36

I. Deskripsi Lokasi Penelitian	37
1. Tinjauan umum Kantor Camat Kecamatan Bahorok	37
2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Camat Kecamatan Bahorok	37
3. Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Bahorok.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Penyajian Data	42
1. Keadaan Pegawai Kantor Camat Bahorok.....	42
2. Keadaan Narasumber Kantor Camat Bahorok.....	44
B. Pembahasan	46
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Kantor Camat Bahorok	43
Tabel4.2 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel4.3 Distribusi Narasumber Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	45
Tabel 4.4 Persentase Untuk Maing-masing Kategori	46

DAFTAR GAMBAR

3.1. Kerangka Konsep Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000.....	31
3.2. Bagan Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Daftar Wawancara
Lampiran III	: SK-1 Permohonan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran V	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VI	: SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VII	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: Surat Izin Penelitian Skripsi dan Kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Lampiran IX	: Surat Keterangan Izin Penelitian Di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan produktivitas Pegawai Negeri Sipil menjadi tugas dan tanggung jawab Pemerintah. Peningkatan produktivitas Pegawai Negeri Sipil merupakan cerminan dari hasil suatu instansi pemerintahan yang di jalankan, baik itu instansi pemerintahan yang kecil ataupun yang besar. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, dan pembangunan. Sangat penting bagi instansi pemerintah melakukan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai agar dimasa yang akan datang terdapat suatu perubahan sehingga timbulnya kesadaran untuk melakukan suatu pekerjaan itu lebih baik lagi. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas pada seluruh proses pekerjaan para pegawai.

Kinerja dalam peningkatan produktivitas dapat dilihat dari tanggung jawab setiap Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila dalam instansi, Pegawai Negeri Sipil bekerja dengan baik, bersemangat, dan memberikan kemampuan terbaik mereka terhadap instansi, maka kinerja instansi secara keseluruhan akan baik.

Peningkatan produktivitas merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang Pegawai Negeri Sipil terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil

pemikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk atau barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah dicabut/diubah dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berupaya dalam pelaksanaan cita-cita dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu perlu dibangunnya Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik terhadap masyarakat, sehingga dalam hal ini dalam menjabarkan azas tentang Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara masih berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada negara serta mewujudkan keadilan dalam memberi penghargaan. Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dapat menjadi motivasi untuk Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil dalam rangka meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan kerja.

Peningkatan produktivitas di Instansi Pemerintah dapat ditempuh berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi,

menciptakan lingkungan yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai di harapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, Lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat belum sepenuhnya terlaksana dengan optimal. Hal ini terlihat dari beberapa hambatan masalah ataupun kelemahan-kelemahan yang dimiliki Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat dalam proses pemberian kenaikan pangkat kepada Pegawai Negeri Sipil, sehingga membawa pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai tersebut. Jika diidentifikasi masalah tersebut adalah belum adanya sistem pola karier yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karier berbasis kinerja, belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan, dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dengan keterbatasan anggaran, belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundang-undangan dan kebijakan kepegawaian dalam proses kenaikan pangkat pns.

Sesuai dengan penjelasan diatas, terlihat bahwa kinerja pegawai mendapat perhatian dari pemerintah. Sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Tetapi apakah

dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah ini mendapatkan hasil yang diharapkan oleh pemerintah terkait dengan produktivitas pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil. Hal ini mendorong penulis untuk membuat suatu penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat”.

B. Rumusan Masalah

Masalah-masalah yang timbul pada waktu implementasi dapat juga berkaitan erat dengan kekurangan informasi pada objek-objek kebijakan. Masalah muncul karena tidak tercapainya keseimbangan antara sesuatu yang diharapkan berdasarkan teori-teori dan hukum yang menjadi tolak ukur dengan kenyataan, sehingga menimbulkan pertanyaan mengapa demikian dan apa sebabnya. Disamping itu masalah dapat muncul juga karena keraguan tentang keadaan sesuatu sehingga ingin diketahui lebih lanjut secara mendalam dan objektif.

Menurut Arikunto (2010 : 69) masalah dapat diperoleh dari kehidupan sehari-hari karena menjumpai hal-hal yang aneh atau didorong oleh keinginan meningkatkan hasil kerja apa saja.

Berdasarkan uraian diatas, masalah diupayakan sebagai langkah untuk fokus penelitian yang jelas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :Bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka

Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat?.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi permasalahannya yang berkaitan dengan “ KENAIKAN PANGKAT REGULER“. Kenaikan Pangkat Reguler dipilih karena Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.

D . Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan Produktivitas di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan agar dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Adapun beberapa manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap Sumber Daya Manusia yang kaitannya khususnya Kenaikan Pangkat Reguler.
- b. Untuk melatih diri dan menambah wawasan bagi penulis dalam mengembangkan ilmu administrasi negara.
- c. Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang, Masalah, Rumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II: URAIAN TEORITIS

Pada Bab ini berisikan uraian teori yang menguraikan tentang penjabaran teori-teori mengenai Pengertian Implementasi, pengertian Kebijakan, Pengertian PNS, Sistem Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) PNS, Pengertian Produktivitas. Di dalamnya

juga terdapat hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan Metode Pendekatan yang menguraikan tentang Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi, Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi dan Waktu Penelitian, Deskriptif Lokasi Penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat Kesimpulan, Hasil Wawancara, Cara Penulisan dan Saran-Saran sebagai masukan agar dapat membantu objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Konsep Implementasi Kebijakan Publik

1. Pengertian Implementasi

Implementasi merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Banyak kebijakan yang baik yang mampu dibuat oleh pemerintah, tetapi kemudia ternyata tidak mempunyai pengaruh apa-apa dalam kehidupan negara tersebut karena tidak dilaksanakan, menurut Huntington (1968;1) perbedaan yang paling penting antara suatu negara dengan negara lain tidak terletak pada bentuk atau ideologinya, tetapi pada tingkat kemampuan negara itu untuk melaksanakan pemerintahan. Menurut Gordon dalam Pasolong (208:58) implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program.

Wahab (1997 : 63) berpendapat bahwa implementasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu, pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan.

Dari definisi diatas penulis **menyimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan rencana yang telah disusun dengan cermat dan rinci, implementasi tidak hanya aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan serius dengan mengacu pada norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.**

2. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik adalah Implementasi Kebijakan Publik. Implementasi Kebijakan Publik sering dianggapnya merupakan pelaksanaan dari apa yang telah diputuskan oleh legislatif, para pengambil keputusan. Akan tetapi dalam kenyataannya, tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan kata lain implementasi merupakan tahapan dimana suatu kebijakan dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan. Terdapat beberapa konsep mengenai implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Tangkilisan (2003: 09) Implementasi Kebijakan Publik adalah tahapan pembuatan keputusan diantara pembentukan sebuah kebijakan-kebijakan seperti halnya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, pengeluan sebuah peraturan eksekutif, pelolosan, keputusan pengabdian atau keluarnya standart peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupannya. Selain itu, Menurut Abidin (2012: 155-157) terdapat pendekatan dalam implementasi kebijakan publik, antara lain:

- 1) Pendekatan Struktural, pendekatan ini melihat peran institusi atau organisasi sebagai sesuatu yang sangat menentukan.
- 2) Pendekatan prosedural/manajerial, pendekatan ini melihat implementasi dalam bentuk langkah-langkah penting proses implementasi adalah prioritas dan tata urutan.
- 3) Pendekatan kewajiban/behavior, pendekatan ini berhubungan dengan penerimaan atau penolakan masyarakat terhadap suatu kebijakan.
- 4) Pendekatan politik,

keberhasilan suatu kebijakan ditentukan oleh kemauan dan kemampuan dari kekuatan-kekuatan dominan dalam masyarakat atau dalam organisasi.

Dari pengertian diatas maka dapat diambil **kesimpulan bahwa implementasi kebijakan publik itu adalah proses untuk memperlakukan kebijakan baik berbentuk undang-undang, peraturan-peraturan, keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.**

B. Konsep Kebijakan Publik

1. Pengertian Kebijakan

Kebijakan pada umumnya dianggap sebagai pedoman untuk bertindak atau saluran untuk berpikir. **Di buatnya suatu kebijakan maka dapat mengarahkan suatu tindakan untuk mencapai tujuan, menjelaskan bagaimana cara mencapainya tujuan dengan menentukan petunjuk yang baru diikuti.** Kebijakan juga di buat untuk menjamin konsisten tujuan untuk menghindari keputusan yang berwawasan sempit dan berdasarkan kelayakan. Ndraha (2003 : 492-499) bahwa kata kebijakan berasal dari terjemahan kata policy, yang mempunyai arti sebagai pilihan terbaik dalam batasan-batasan kompetensi actor dan lembaga yang bersangkutan dan secara formal mengikat.

Menurut Lubis (2007 : 05) kebijakan merupakan seperangkat keputusanyang diambil oleh pelaku-pelaku politik dalam rangka memilih tujuan bagaimana cara untuk mencapai tujuan. Carl J. Fredrick dalam Lubis (2007 : 07) menyatakan bahwa kebijakan adalah serangkaian konsep tindakan yang diusulkan atau sekelompok orang atau pemerintah dalam satu lingkungan tertentu dengan

mewujudkan hambatan-hambatan dan peluang, terhadap pelaksanaan usulan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan tindakan-tindakan atau keputusan yang dibuat oleh pemerintah, dimana tindakan atau keputusan dimaksud memiliki pengaruh terhadap masyarakat.

2. Pengertian Kebijakan Publik

Menurut Lubis (2007 : 09) kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah dengan tujuan tertentu demi kepentingan masyarakat. Selain itu Abidin (2012 : 07) ia menyatakan bahwa kebijakan dari pemerintah yang dapat dianggap sebagai kebijakan yang resmi, sehingga mempunyai kewenangan yang dapat memaksa masyarakat untuk mematuhi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik merupakan keputusan yang dibuat oleh pemerintah yang berorientasi kepada kepentingan publik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memerhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana.

3. Proses Kebijakan Publik

Menurut Hamdi (2014 : 80) proses kebijakan publik dapat dipahami sebagai serangkaian tahap atau fase kegiatan untuk mencapai kebijakan publik. Proses pembuatan kebijakan publik diantaranya : 1) Penentuan Agenda. Penentuan

Agenda adalah bagaimana masalah-masalah dipandang dan dirumuskan ,mengarahkan perhatian, dan masuk menjadi agendan politik.,2) Formulasi Kebijakan. Formulasi kebijakan menunjuk pada proses perumusan pilihan-pilihan atau alternatif kebijakan yang dilakukan dalam pemerintah., 3) Penetapan Kebijakan. Penetapan kebijakan pada dasarnya adalah pengambilan keputusan terhadap alternatif kebijakan yang tersedia., 4) Pelaksanaan kebijakan.Tahap ini pada dasarnya berkaitan dengan bagaimana pemerintah bekerja atau proses yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjadikan kebijakan menghasilkan keadaan yang direncanakan.

4. Tahap-tahap dalam Perumusan Kebijakan Publik

Suatu keputusan kebijakan mencakup tindakan oleh seorang pejabat atau lembaga resmi untuk menyetujui, mengubah, atau menolak suatu alternatif kebijakan yang dipilih. Keputusan Kebijakan biasanya merupakan puncak dari berbagai keputusan yang di buat selama proses kebijakan itu berlangsung. Menurut Winarno (2007 : 122) tahap-tahap dalam perumusan kebijakan antara lain : 1)

Tahap Pertama : Perumusan Masalah (Defining Problem). Mengenali dan merumuskan masalah merupakan langkah yang paling fundamental dalam perumusan kebijakan. Untuk dapat merumuskan kebijakan dengan baik, maka masalah-masalah publik harus dikenali dan didefinisikan dengan baik pula.,

2) Tahapan Kedua : Agenda Kebijakan. Suatu masalah untuk masuk kedalam agenda kebijakan harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti misalnya apakah masalah tersebut mempunyai masalah yang besar bagi masyarakat dan

membutuhkan penanganan yang harus segera dilakukan., 3) Tahapan ketiga : Pemeliharaan Alternatif Kebijakan untuk Memecahkan Masalah. Setelah masalah-masalah publik didefinisikan dengan baik dan para kebijakan sepakat untuk memaksakan masalah tersebut kedalam agenda kebijakan, maka langkah selanjutnya adalah pemecahan masalah. Disini para perumus kebijakan akan berhadapan dengan alternatif-alternatif kebijakan yang dapat di ambil untuk memecahkan masalah tersebut., 4) Tahapan Keempat : Tahapan Penetapan Kebijakan. Kebijakan dapat berbentuk undang-undang, keputusan, presiden, keputusan-keputusan menteri dan lain sebagainya.

5. Evaluasi Suatu Kebijakan Publik

Menurut Winarno (2007 : 226) Evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi dan dampak. Dalam hal ini evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pda tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan.

Evaluasi kebijakan publik menurut howlett and ramesh (dalam Zaenal, 2004:345) mendefinisikan sebagai suatu pengkajian secara sistematis, empiris terhadap akibat-akibat dari suatu kebijaksanaan dan program pemerintah yang sedang berjalan dan kesesuaiannya dengan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh kebijaksanaan tersebut.

Dari dua hal yang dijelaskan di atas, maka kita dapat menarik kesimpulan mengenai arti pentingnya evaluasi dalam kebijakan publik. Pengetahuan

menyangkut sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan dalam meraih dampak yang diinginkan dapat dijadikan pedoman untuk mengubah dan memperbaiki kebijakan dimasa yang akan datang. Untuk memenuhi tugas tersebut, suatu evaluasi kebijakan harus meliputi beberapa kegiatan, yakni pengkhususan, pengukuran, analisis, dan rekomendasi.

C. Konsep Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri Sipil merupakan setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang di tentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara, atau di serahi tugas negara yang lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 2 menjelaskan bahwa :

- a. Pegawai Negeri Sipil Terdiri dari : 1) Pegawai Negeri Sipil., 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia dan., 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Pegawai Negeri Sipil sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari : 1) Pegawai Negeri Pusat dan., 2) Pegawai Negeri Daerah.

Pegawai Negeri Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah, non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/ Tinggi Negara, Instansi, Vertikal di Daerah Propinsi

/Kabupaten Kota, Kepanitraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah/Propinsi/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

2. Pengertian Pegawai Negeri Dipandang dari Sudut Hukum Pidana

Ditinjau dari sudut kepidanaan, kedudukan sebagai pegawai negeri adalah penting :

- 1) Bagi delik-delik jabatan yaitu delik-delik dimana kedudukan pegawai negeri adalah unsur.
- 2) Bagi delik-delik jabatan yang tidak sebesar-besarnya, yaitu delik-delik biasa, yang dilakukan kalau keadaan-keadaan yang memberatkan seperti tersebut dalam pasal **52 KUHP**.
- 3) Bagi delik-delik yang dilakukan terhadap pegawai negeri yang sedang melakukan tugas :
 - a. Karena kedudukan pegawai negeri bagi delik-delik jabatan adalah penting bahkan merupakan unsur mutlak, maka berkenaan dengan itu akan penulis tinjau pengertian pegawai negeri dari sudut hukum kepidanaan.

3. Sistem Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil

a. Arti penting Diklat Pegawai Negeri Sipil

Simamora dalam Lembaga Administrasi Negara RI (2014 : 60) menyatakan bahwa pelatihan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini pelatihan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil lebih dikenal dengan apa yang disebut pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya yang dilakukan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain mengetahui pendidikan dan pelatihan, seminar, kasus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus di evaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

b. Tujuan Diklat Pegawai Negeri Sipil

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlakukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang

memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan dan negara, semangat kesatuan dan persatuan dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Diklat bertujuan : 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dsengan di landasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi., 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa., 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat., 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum untuk pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Pada pokoknya pendidikan dan pelatihan jabatan di bagi 2 (dua), yaitu pendidikan dan pelatihan prajabatan dan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan. Pertama, Pelatihan dan pelatihan prajabatan (*pre service teraining*) adalah suatu pelatihan yang di berikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil

(CPNS), dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang di percayakan kepadanya. Kedua, Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan (*in service training*) adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

D. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Peningkatan Pangkat

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 menjelaskan bahwa Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian yang di gunakan sebagai dasar penggajian. Di dalam rangkai meningkatkan pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerjadan sistem karir yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memenuhi syarat dapat di naikan pangkatnya. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian yang di gunakan sebagai dasar penggajian. Di dalam rangkai meningkatkan pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerjadan sistem karir yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memenuhi syarat dapat di naikan pangkatnya.

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara. Di samping itu

kenaikan pangkat juga di maksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Ketentuan kenaikan pangkat pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 juga Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 dan ketentuan pelaksanaan di tetapkan dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2001.

Nama dan susunan pangkat serta golongan ruang Pegawai Negeri Sipil dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah, terdiri dari 17 jenjang pangkat dan 4 golongan yang masing-masing golongan terdiri dari 4 ruang kecuali golongan IV yang terdiri 5 ruang.

Periode kenaikan pangkat PNS di tetapkan pada 1 April dan 1 Oktober setiap tahun. Kenaikan pangkat PNS dilaksanakan berdasarkan :

2. Sistem Kenaikan Pangkat Reguler

Sistem Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan, sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan Pangkat PNS di berikan kepada PNS yang :

- a. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
- b. Dipekerjakan atau diperbentukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah di tetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan

- a. Sekurang-kurangnya telah 4(empat) tahun dalam pangkat terakhir.
- b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2(dua) tahun terakhir.

Kenaikan pangkat reguler tertinggi diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pangkat :

- a. Pengatur Muda golongan ruang II/a, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar;
- b. Pengatur golongan ruang II/c, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
- c. Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
- d. Penata Muda Tingkat I golongan ruang II/b, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 Tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 Tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II;
- e. Penata golongan ruang III/c, bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi atau Ijazah Bakaloreat;
- f. Penata Tingkat I golongan ruang III/d, bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Diploma IV;

- g. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3).

Pegawai Negeri Sipil yang kenaikan pangkatnya mengakibatkan pindah golongan dari golongan II menjadi golongan III dan golongan III menjadi golongan IV, harus telah mengikuti dan lulus ujian dinas yang ditentukan, kecuali bagi kenaikan pangkat yang dibebaskan dari ujian dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Sistem Kenaikan Pangkat Pilihan

Sistem kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atau prestasi kerjanya yang tinggi. Kenaikan pangkat PNS di berikan kepada PNS yang :

- a. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
- b. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan Presiden.
- c. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
- d. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara.
- e. Diangkat menjadi pejabat Negara.
- f. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah.
- g. Melakukan tugas belajar dan selanjutnya menduduki jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu.
- h. Telah usai mengikuti dan lulus belajar.

- i. Dipekerjakan atau diperbentukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan Struktural dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan apabila : a) Telah 4 tahun dalam pangkat terakhir., b) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan setiap unsurnya sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir., c) Lulus ujian dinas bagi kenaikan pangkat yang akan pindah golongan, kecuali telah di bebaskan karena pendidikan dan pelatihan yang telah di ikuti., d) Tidak akan melampaui pangkat atasannya., e) Belum mencapai pangkat tertinggi yang ditetapkan bagi jabatannya.

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang di tentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila : 1) Telah 1 tahun dalam pangkat terakhir., 2) Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam jabatan struktural yang di dudukinya., 3) Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Ketentuan sekurang-kurangnya 1 tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya sebagaimana di maksud yaitu :

- a) Dihitung sejak yang bersangkutan dilantik dalam jabatan yang definitif.
- b) Bersifat kumulatif lebih dari jabatan struktural tetapi tidak terputus dalam tingkat jabatan truktural yang sama.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditetapkan bagi jabatan yang didudukinya, tetapi telah 4 tahun atau lebih dalam pangkatnya yang terakhir, dapat di pertimbangkan kenaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah ia dilantik dalam jabatannya itu, apabila setiap unsur penilain prestasi kerja (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya selama 1(satu) tahun terakhir,dapat dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila : a) Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir; b) Setiap unsur penilaian prestasi kerja/ DP-3 bernilai amat baik dalam 2 bulan terakhir.

Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya selama 1 tahun terakhir,dapat dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila : a) Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir; b) Setiap unsur penilaian prestasi kerja/ DP-3 bernilai amat baik dalam 2 bulan terakhir.

Prestasi kerja luar biasa adalah prestasi kerja yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerja, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Penilaian prestasi kerja luar biasa baiknya dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh pejabat

pembina kepegawaian. Prestasi kerja luar biasa baiknya dinyatakan dalam surat keputusan yang ditanda tangani sendiri oleh Pejabat Pembina Kepegawaian penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya tidak dapat didelegasikan kepada pejabat lain. Kenaikan Pangkat karena Pegawai Negeri Sipil menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya diberikan tanpa terikat jenjang pangkat atau ketentuan ujian dinas. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh STTB/Ijazah/Diploma Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh :

- a. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/bke bawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi Juru golongan ruang I/c.
- b. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjut Tingkat Atas, Diploma I atau setingkat dan masih berpangkat Juru Tingkat I golongan ruang I/d kebawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi pengatur muda, golongan ruangII/a.
- c. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah sekolah Guru Pendidikan luar biasa atas diploma II dan masih berpangkat pengatur Muda, golongan ruang II/a kebawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b.
- d. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademik, atau Ijazah Diploma III, dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dinaikan pangkatnya menjadi pengatur, golongan ruang II/c.

- e. Ijazah Sarjana (SI), Atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a.
- f. Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Megister (S2) atau ijazah lain yang setara, dan masih berpangkat penata Muda golongan ruang, III/a kebawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
- g. Ijazah Doktor (S3), dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b kebawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi Penata, golongan III.c.

Ijazah sebagaimana dimaksud adalah ijazah yang di peroleh dari sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri atau ijazah yang diperoleh dari sekolah dari sekolah atau Perguruan Tinggi Swasta yang telah di akreditasi dan atas telah mendapat izin penyelenggaraan Menteri yang bertanggung jawab dibidang Pendidikan Nasional tau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan ijazah yang di peroleh dari sekolah atau Perguruan Tinggi di Luar Negeri yang hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan denga ijazah dari sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan Nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.

4. Kenaikan Pangkat Anumerta

Kenaikan Pangkat Anumerta adalah kenaikan pangkat sebagai penghargaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas, karena dalam menjalankan tugas kewajibannya. Calon Pegawai Negeri Sipil yang tewas diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Keputusan kenaikan pangkat anumerta dan keputusan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil, diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas tersebut di makamkan.

Kenaikan pangkat anumerta di tetapkan berlaku mulai tanggal, bulan dan tahun Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan tewas. Pemberian kenaikan pangkat anumerta harus diusahakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas dimakamkan dan surat keputusan kenaikan pangkat anumerta tersebut hendaknya dibacakan pada waktu upacara pemakaman.

Untuk menjamin agar pemberian kenaikan pangkat anumerta dapat diberikan sebelum Pegawai Negeri sipil yang tewas itu dimakamkan, maka ditetapkan keputusan sementara. Pejabat yang berwenang menetapkan keputusan sementara adalah pejabat Pembina Kepegawaian instansi masing-masing untuk Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas dalam pangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e ke bawah. Aparat tempat kedudukan pejabat Pembina Kepegawaian tersebut jauh dari instansi tempat bekerja Pegawai Negeri Sipil yang tewas sehingga tidak memungkinkan diberikan kenaikan pangkat anumerta sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas itu dimakamkan, camat atau pejabat pemerintah setempat lainnya misalnya kepolisian setempat atau kepala sekolah negeri, dapat menetapkan keputusan sementara. Kepala Kantor atau Pimpinan

Unit Kerja membuat laporan tentang tewasnya Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan penetapan keputusan sementara oleh Camat atau pejabat lainnya.

Berdasarkan laporan tersebut camat atau pejabat pemerintah setempatlainnya mempertimbangkan pemberian kenaikan pangkat anumerta, dan apabila menurut pendapatannya memenuhi syarat sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, maka pejabat tersebut menetapkan keputusan sementara tentang pemberian kenaikan pangkat anumerta. Pejabat yang menetapkan keputusan sementara tersebut diatas, selambat-lambatnya dalam waktu 7 hari kerja wajib melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Berdasarkan bahan-bahan kelengkapan administrasi yang di sampaikan oleh pejabat yang menetapkan keputusan sementara tersebut, maka Pejabat Pembina Kepegawaian mempertimbangkan penetapan keputusan sementara kenaikan pangkat anumerta tersebut.

5. Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan Pangkat Pengabdian adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau yang di berhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena pencapaian batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, apabila memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama:a) Sekurang-kurangnya 30 tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 bulan pangkat terakhir.b) Sekurang-kurangnya 20 tahun secara terus menerus dan

sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir.c) Sekurang-kurangnya 10 tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir.d) Setiap unsur penilaian DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 tahun terakhir.e) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 tahun terakhir.

Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud mulai berlaku :

- a. Tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia.
- b. Tanggal 1 pada bulan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak.

E. Konsep Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Usaha dalam peningkatan produktivitas kerja seseorang, terlebih dahulu harus diciptakan suatu kondisi organisasi dalam bentuk penetapan sebagai kebijakan dan penyediaan fasilitas serta keterampilan pegawai. Dari kondisi tersebut diharapkan pegawai akan selalu mentaati peraturan yang berlaku untuk bekerja dan memiliki keterampilan yang cukup tinggi guna peningkatan produktivitas pegawai, menjamin kredibilitas dan kelangsungan hidup organisasi. Produktivitas juga diartikan sebagai: 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil. 2) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satunya (unit) umum.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas juga

mempunyai pengertian yang lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan

Dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks dengan tujuan-tujuan umumnya tersebut dengan segala kekurangan dan kelebihannya, maka definisi produktivitas itu diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi negara maupun bagi bagian ekonomi yang berbeda-beda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007 : 377) kata penelitian diartikan sebagai pemeriksaan yang teliti atau penyelidikan, kata penyelidikan diartikan sebagai pemeriksaan atau pengusutan, dan kata menyelidiki berarti memeriksa dan teliti, mengusut dengan cermat, atau menelaah (mempelajari) dengan sungguh-sungguh.

Dalam suatu penelitian, setiap masalah yang timbul harus dirumuskan dan dibahas jalan pemecahannya. Oleh karena itu diperlukan adanya kesesuaian dan kondisi lingkungan agar metode penelitian yang digunakan dalam memperoleh pemecahan berdasarkan kenyataan yang dilapangan.

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Menurut Sugiyono (2014 : 347) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada kondisi obyek yang alamiah.

B. Kerangka Konsep

Nawawi (1992 : 43) bahwa kerangka konsep ini disusun sebagai perkiraan tertulis dari hasil yang akan dicapai setelah dianalisis secara kritis berdasarkan persepsi yang dimiliki. Berdasarkan judul penelitian di atas, maka dari itu dalam

penyelenggaraan pelaksanaan kenaikan pangkat pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Produktivitas pegawai harus sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah yang telah ada dan berlaku.

Gambar 3.1

**KERANGKA KONSEP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000**



C. Defini Konsep

Nawani (1996 : 12) mengemukakan konsep adalah istilah atau definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu, sosial.

Adapun definsi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan rencana yang telah di susun dengan cermat dan rinci, implementasi tidak hanya aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang di rencanakan dan di laksanakan dengan serius dengan mengacu pada norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.
2. Implementasi Kebijakan Publik adalah proses untuk memperlakukan kebijakan baik berbentuk undang-undang, peraturan-peraturan, keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kebijakan adalah tindakan-tindakan atau keputusan yang dibuat oleh Pemerintah, dimana tindakan atau keputusan dimaksud memiliki pengaruh terhadap masyarakat.
4. Kebijakan Publik adalah keputusan yang dibuat oleh pemerintah yang berorientasi kepada kepentingan publik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memerhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana.
5. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negara, atau di serahi tugas negara yang lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara. Di samping itu Kenaikan Pangkat juga di maksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

7. Kenaikan Pangkat Reguler.

8. Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan standart kerja yang lebih efisien.

D. Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut.

Mengambil dari sebuah definisi implementasi maka penulis akan merumuskan kategorisasi dalam penelitian ini tentang Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Adapun kategorisasi dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
2. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui sistem karier berbasis kinerja.

3. Adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS.
4. Adanya penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler.
5. Adanya hasil kerja yang dicapai dalam meningkatkan produktivitas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian diperlukan sebuah metode pengumpulan data. Menurut Istijianto (2005 : 37) pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan tidak terstruktur. Artinya, alat yang digunakan untuk menanyai responden cenderung bersifat longgar, yaitu berupa topik, dan biasanya tanpa pilihan jawaban, sebab tujuan untuk mengali ide responden secara mendalam. Metode-metode untuk mengumpulkan data kualitatif bisa menggunakan wawancara, diskusi grup terfokus, dan teknik proyeksi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Dengan menggunakan teknik wawancara, peneliti banyak bertanya kepada responden tentang fakta-fakta suatu peristiwa dan opini mengenai kebijakan kenaikan pangkat.

2. Data Sekunder

Segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan diteliti Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku laporan ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis, dan disertai peraturan-peraturan ketetapan buku tahunan ensiklopedian dan sumber-sumber tertulis baik cetak maupun elektronik.

F. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

Menurut Moleong (2006 : 121) Analisis Kualitatif adalah proses pengorganisasian dan mengurut data kedalam pola, kategori dan suatu uraian sehingga dapat dikemukakan tema serta sesuai dengan yang disarankan oleh data.

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.

2. Penyajian Data

Sebagai sekumpulan informasi yang tersusun memberkemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan data disajikan secara tertulis.

3. Menarik Kesimpulan

Proses mencari kesimpulan arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposal peneliti. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasikan selama penelitian berlangsung untuk disimpulkan.

G. Narasumber

Narasumber adalah orang yang dapat memberikan beberapa informasi kepada penelitian dan untuk mengetahui beberapa informasi tentang Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat.

Maka dalam penelitian ini yang menjadi narasumber adalah sebagai berikut :

1. Sekretaris Camat : David Helgod Pardede, SIP
2. Kasubag Umum Dan Kepegawaian : Andri Ansari Tarigan, S.Sos
3. Pegawai pada Ka. Subag Umum : Winda Asmara
4. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa : Yahyan, SE
5. Kasi Tata Pemerintahan : Amir Hasan, SE

H. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Dengan jangkauan termasuk desa Bahorok sekitar Bukit Lawang yang bersebelahan langsung, dalam wilayah Kecamatan Bahorok, pada bulan Januari sampai Mei (5 bulan efektif) Tahun 2018.

I. Deskriptif Lokasi Penelitian

1. Tinjauan Umum Kantor Camat Kecamatan Bahorok

Kantor Camat kecamatan Bohorok merupakan salah satu perangkat daerah yang ada di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Langkat.

Wilayah kecamatan Bohorok adalah merupakan salah satu bagian wilayah administratif Kabupaten Langkat yang memiliki batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka dan Provinsi Nangro Aceh Darussalam (NAD)
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Karo
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang dan Kota Binjai
- Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Nangro Aceh Darussalam dan Tanah Alas

Wilayah Kecamatan Bahorok memiliki luas $\pm 6263,29 \text{ KM}^2$.

2. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Kantor Camat Kecamatan Bahorok

- Kedudukan :
 - 1) Kecamatan merupakan Perangkat Daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat
 - 2) Camat berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

- Tugas Pokok

Tugas pokok yang ada di Kantor Camat Kecamatan Bahorok melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan dibidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud diatas, Kantor Camat Kecamatan Bahorok menyelenggarakan fungsi :

- a. Menyusun Program dan kegiatan Kecamatan.
- b. Mengkordinasikan penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan.
- c. Menyelenggarakan perencanaan pemberdayaan masyarakat dan pembangunan.
- d. Menyiapkan bahan dan melakukan perencanaan dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat.
- e. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana.
- g. Penyusunan program dan pembinaan dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian, produksi dan distribusi serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- h. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya.

Adapun tugas dan fungsi Camat Bohorok adalah sebagai berikut :

a. Camat

Dalam melaksanakan tugasnya, Camat Bohorok mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Mengkordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- 2) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Camat mempunyai fungsi sebagai berikut

- 1) Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Perundang-undangan.
- 2) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 3) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan di tingkat Kecamatan.
- 4) Membina penyelenggaraan pemerintah Desa dan/ kelurahan.

b. Sekretariat Camat

Sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan, dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi kepegawaian.
- b. Menyelenggarakan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
- c. Menyelenggarakan ketatalaksanaan dan kearsipan.

- d. Menghimpunan perencanaan dan program serta evaluasi dan membuat pelaporan dari seksi-seksi.
- e. Memperikan pelayanan teknis administratif kepada Camat dan seluruh perangkat Kecamatan.
- f. Mengatur penyelenggaraan rapat-rapat dan upacara

3. Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Bahorok

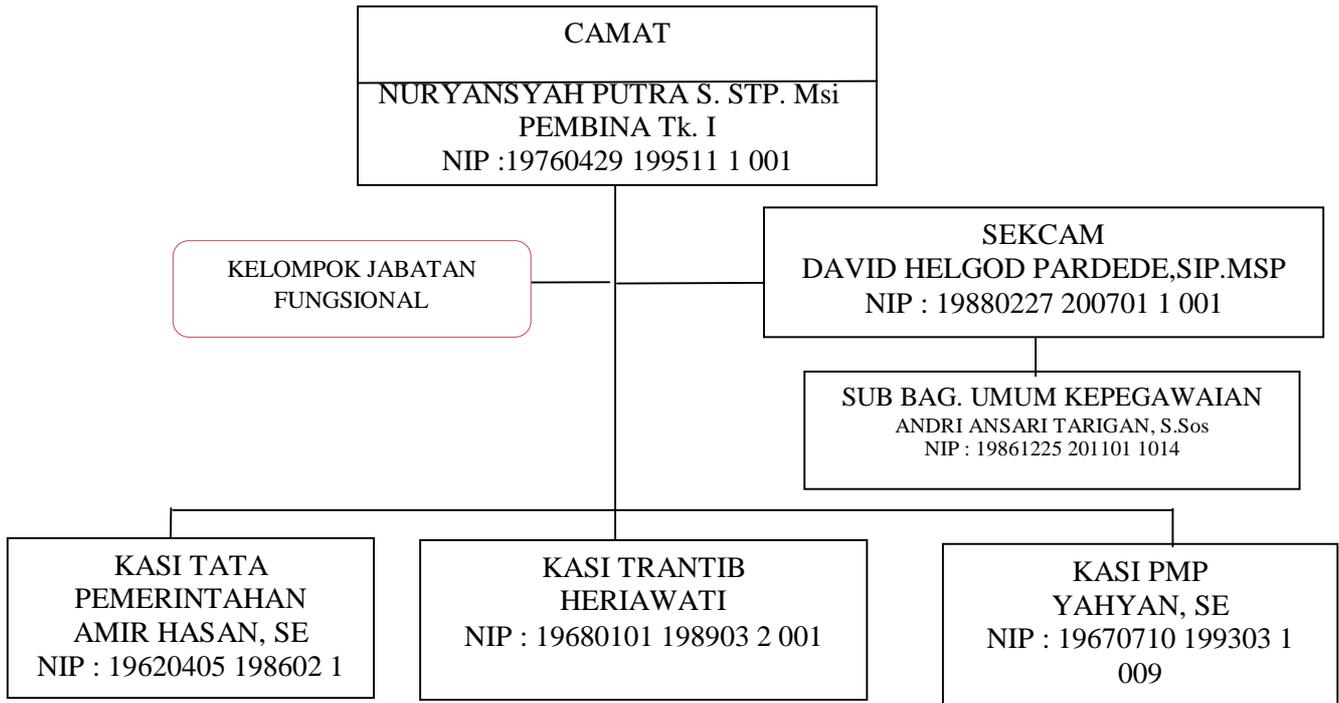
Struktur susunan organisasi Kantor Camat Kecamatan Bohorok terdiri atas :

- a. Camat
- b. Sekretaris Camat
- c. Seksi Tata Pemerintahan
- d. Seksi Ketenteraman dan ketertiban
- e. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa
- f. Sub Bagian Umum & Kepegawaian

Adapun Bagan Struktur Organisasi Kontor Camat Kecamatan Bohorok adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CAMAT KECAMATAN
BAHOROK KABUPATEN LANGKAT**



Sumber : Kantor Camat Kecamatan Bohorok Tahun 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Keadaan Pegawai Kantor Camat Bohorok

Pada bab ini penulis akan membahas dan menyajikan data yang telah didapat dari hasil penelitian dilapangan atau yang dikenal dengan pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan cara tanya jawab dengan narasumber sehingga memberikan gambaran yang jelas dan kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan. Analisis ini terfokus pada Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh maka dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh maka dalam penelitian ini dapat penulis sajikan data-data tentang keadaan pegawai pada kantor Camat Kecamatan Bahorok yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1

Keadaan Pegawai Kantor Camat Bahorok

No.	Nama	L/P	Jabatan
1.	David Helgod Pardede S.IP. MSP	L	Sekretaris Camat
2.	Andri Ansari Tarigan.S.Sos	L	Kasubag Umum dan Kepegawaian
3.	Manita	P	Staff Sekretariat
4.	Tumpun	P	Staff Sekretariat
5.	Serasi Br. Penggurun	L	Staff Sekretariat/Kominfo
6.	Sugiono, SE	L	Staff Sekretariat
7.	Muhammad Sabri	L	Bendahara Pengeluaran
8.	Amir Hasan,SE	L	Kasi Tata Pemerintahan
9.	ABD. Malik Munir	L	Staff Tata Pemerintahan
10.	Idris	L	Staff Tata Pemerintahan
11.	Sudinarta Ginting	L	Staff Tata Pemerintahan
12.	Heriawati	P	Kasi Trantib
13.	Puncana	L	Staff Kasi Trantib
14.	Abdullah, SE	L	Staff Kasi Trantib
15.	Sarifah	P	Staff Kasi Trantib
16.	Yahyan, SE	L	Kasi PMP
17.	Darma, PA, SE	L	Staff Kasi PMP
18.	Jandreswan Sinuraya	L	Staff Kasi PMP
19.	Budiman	L	Staff Kasi PMP
20.	Winda Asmara	P	Pegawai Kasubag Umum Dan Kepegawaian
21.	Tengku Dila Fadilla	P	Pegawai Kasubag Umum Dan Kepegawaian
22.	Jaya Peristianta. G, ST	L	Staff Kominfo
23.	Meliana BR. Bangun	P	Staff Kominfo

Sumber: Hasil penelitian di Kantor Camat Bahorok tahun 2017

2. Keadaan Narasumber di Kantor Camat Bahorok

Keadaan Narasumber yang penulis sajikan data dari hasil penelitian dilapangan atau yang dikenal dengan pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan cara tanya jawab dengan narasumber sehingga memberikan gambaran yang jelas dan kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan. Analisis ini terfokus pada Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh maka dalam penelitian ini yang menjadi narasumber adalah Sekretariat Camat Bahorok, Kasi Tata Pemerintahan, Kasi PMP, Kasubag Umum dan kepegawaian, dan 1 org pegawai pada Sub Bag. Umum.

a. Distribusi Narasumber Menurut Jenis Kelamin

Narasumber dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan pada tabel 4.1 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	4	70%
2.	Perempuan	1	30%
	Jumlah	5 orang	100%

Sumber: Hasil penelitian di Kantor Camat Bahorok tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 yang diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berasal dari 4 orang jenis kelamin laki-laki dengan persentase 70 persen dan 1 orang jenis kelamin perempuan dengan persentase 30 persen.

b. Distribusi Narasumber berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan dari tingkat pendidikan, narasumber dikelompokkan menjadi 2 klasifikasi didalam dunia pendidikan yaitu SLTA, dan S1 pada tabel 4.2 berikut disajikan persentasi untuk masing-masing dari kategori tersebut :

Tabel 4.2

Distribusi Narasumber Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SLTA	1	30%
2.	S1	4	70%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Hasil penelitian di Kantor Camat Bahorok tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 yang diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SLTA dengan frekuensi sebanyak 1 orang dengan persentase 30 persen dan tingkat S1 dengan frekuensi sebanyak 4 orang dengan persentase 70 persen.

c. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jabatan atau Pekerjaan Berdasarkan yang dilihat dari tingkat jabatan atau pekerjaan narasumber dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu Sekretaris Camat,dan Pegawai Honor.

Tabel 4.3
Berikut Persentase Untuk masing-masing Kategori

No.	Pekerjaan/Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Sekretaris Camat	1	30%
2.	Pegawai Honor	4	70%
	Jumlah	5 orang	100%

Sumber: Hasil penelitian di Kantor Camat Bahorok tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber yang memiliki pekerjaan sebagai Sekretaris Camat dengan frekuensi sebanyak 1 orang dengan persentase 30 persen, dan Pegawai Honor dengan frekuensi sebanyak 4 orang dengan persentase 70 persen.

Pada bagian ini akan membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Data yang diperoleh berupa hasil wawancara dari narasumber yaitu : Sekretaris Camat, dan 4 Pegawai Honor.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dilapangan mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, maka dapat di analisis satu persatu tentang jawaban responden sehingga di peroleh rekapitulasi data sebagai berikut :

1. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Tujuan merupakan jabaran atau implementasi dari pernyataan misi, tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai atau dihasilkan pada jangka waktu 1 sampai 5 tahun. Sedangkan sasaran merupakan apa yang di harapkan dapat terwujud dalam jangka waktu pendek biasanya dalam waktu tahunan. Adapun tujuan dan sasaran yang ingin di capai Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Bahorok terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yaitu, berdasarkan Hasil Wawancara oleh Bapak David Helgod Pardede, SIP (Sekertaris Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa : Tujuan itu merupakan suatu penjabaran dari misi oleh karena itu tujuan dan misi itu sama saja. Di Kantor Camat Kecamatan Bahorok sudah terealisasi tujuan-tujuan tersebut antara lain, Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur, Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai, Meningkatkan kesadaran Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat, seta meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai. Dalam memenuhi syarat dari tujuan kenaikan pangkat PNS sudah terpenuhi syaratnya, karena pegawai pada dasarnya sudah mengetahui dan sudah seharusnya memahami dan mengikuti mekanisme yang ada. Jabaran yang ingin dicapai seharusnya mempunyai visi, misi, tujuan serta sasaran usaha.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Andri Ansari Tarigan S.sos (SUB. BAG. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kecamatan

Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018, mengatakan bahwa : Tujuan dari penjabaran mengenai Kebijakan Kenaikan Pangkat yaitu Berupa : Meningkatkan Kualitas sumber daya Aparatur, Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai, Meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai. Dalam memenuhi syarat dari tujuan Kenaikan pangkat tidak ada PNS yang tidak mengikuti mekanisme sebagaimana pada Peraturan Pemerintah yang sudah ada.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Ibu Winda Asmara (Pegawai pada Ka.Subag Umum) pada harin Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, tujuan merupakan suatu sumber data, informasi dan pelayanan yang baik dalam penyelenggaraan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Yahyan, SE (Kasi pemberdayaan Masyarakat Desa) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, Tujuan itu merupakan suatu penjabaran dari misi oleh karena itu tujuan dan misi itu sama saja. Di Kantor Camat Kecamatan Bahorok sudah terealisasi tujuan-tujuan tersebut antara lain, Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur, Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai, Meningkatkan kesadaran Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat, seta meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai.

Pernyataan diatas, juga sesuai dengan hasil wawancara Bapak Amir Hasan, SE (Kasi Tata Pemerintahan) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa , tujuan merupakan suatu penjabaran dari pernyataan misi dan visi di Kantor Camat Kecamatan Bahorok sudah terealisasikannya tujuan tersebut antara lain : Meningkatkan Kesejahteraan pegawai, meningkatkan Kualitas

sumber daya Aparatur dan lain sebagainya. Oleh karena itu dalam memenuhi syarat dari tujuan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sudah terpenuhi.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa didalam mencapai tujuan Kantor Camat Kecamatan Bahorok sudah melaksanakan tugasnya dalam memenuhi target ataupun sasaran sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 2 huruf (h) penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan asas efektif dan efisien yaitu bahwa dalam menyelenggarakan Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

2. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui karier berbasis kinerja

Sistem pola karier bagi PNS yaitu menyangkut dalam 2 hal, yakni: pengembangan kualitas pegawai dan pengembangan karier pegawai. Pengembangan kualitas lebih sering dikaitkan dengan pengembangan pengetahuan. Sedangkan pengembangan karier menyangkut peningkatan/kemajuan karier pegawai dalam lingkup organisasinya. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui karier berbasis kinerja yaitu, Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak David Helgod Pardede, SIP (Sekertaris Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa, Sistem pola karier yang jelas itu didasarkan untuk

memberikan pedoman bagi pejabat pembina kepegawaian pusat dan daerah untuk menyusun pola karier PNS yang jelas di lingkungan instansi masing-masing.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Andri Ansari Tarigan S.sos (SUB. BAG. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018, mengatakan bahwa, Sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman PNS melalui karier berbasis kinerja itu belum ada diterapkan di Kantor Camat Kecamatan Bahorok karena pola karier masih dipandang terpisah dari sistem pengelolaan pegawai (MSDM).

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Ibu Winda Asmara (Pegawai pada Ka.Subag Umum) pada harin Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, sistem pola karier bukanlah sesuatu yang harus diperjuangkan, karena karier merupakan otoritas dari atasan dan lebih cenderung memiliki pramagtis dalam meniti karier dalam suatu organisasi.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Yahyan, SE (Kasi pemberdayaan Masyarakat Desa) pada harin Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, pola karier PNS memang kurang diperlukan oleh pimpinan dalam lingkup organisasi publik, tetapi untuk mendukung terwujudnya berbasis kinerja itu memang terdapat manfaat yang sangat baik.

Pernyataan diatas, juga sesuai dengan hasil wawancara Bapak Amir Hasan, SE (Kasi Tata Pemerintahan) pada harin Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa , Sistem pola karier yang jelas itu didasarkan untuk memberikan pedoman bagi pejabat pembina kepegawaian pusat dan daerah untuk menyusun pola karier PNS yang jelas di lingkungan instansi masing-masing.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pola karier yang jelas untuk pedoman PNS melalui karier berbasis kinerja di Kantor Camat Kecamatan Bahorok dapat memotivasi pegawai, pengembangan karier yang baik mendorong para pegawai untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional. Pola karier juga menunjukkan adanya pedoman yang jelas terhadap pengangkatan jabatan-jabatan bagi pegawai atau pejabat dalam berkarier.

3. Adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS

Optimalisasi pembinaan adalah upaya untuk mendapatkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan administrasi kepegawaian, pengembangan prestasi kerja dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil. Kebutuhan diklat PNS dapat dilihat dengan membandingkan antara tingkat pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan dengan pengetahuan dan kemampuan yang nyata dimiliki oleh pegawai. Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak David Helgod Pardede, SIP (Sekertaris Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa, kebutuhan diklat PNS tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan di landasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansinya.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Andri Ansari Tarigan S.sos (SUB. BAG. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat

Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa, optimalisasi pembinaan PNS yang menyatu selalu diarahkan pada harmonisasi pembinaan PNS dalam lingkup nasional.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Ibu Winda Asmara (Pegawai pada Ka.Subag Umum) pada hariin Senin 5 Februari 2018 menyatakan, kebutuhan diklat yang digunakan dalam analisis untuk memahami permasalahan kinerja atau permasalahan yang berkaitan dengan penerapan yang baru dibuat.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasli wawancara Bapak Yahyan, SE (Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, optimalisasi pembinaan yang baik harus dilaksanakan dengan benar, terarah dan terencana tentunya akan dapat meningkatkan kemampuan dan efektivitasnya dalam melakukan tugas pokoknya. Sedangkan Kebutuhan Diklat PNS harus diproses dengan sistematis dalam menentukan sasaran.

Pernyataan diatas juga sesuai dengan hasil wawancara dari Bapak Amir Hasan, SE (Kasi Tata Pemerintahan) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, kebutuhan diklat PNS tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan di landasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansinya.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS optimalisasi pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan dengan cara yang terarah, terencana dan benar akan dapat meningkatkan kemampuan dan efektivias dari semua PNS. Sedangkan kebutuhan

diklat PNS dibutuhkan adanya perencanaan karena setiap penyelenggaraan diklat terlebih dahulu mempersiapkan hal itu, agar hasil diklat sesuai hasil proses dengan sistematis dalam menentukan sasaran yang diharapkan.

4. Adanya penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler

Penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler dilakukan terhadap seorang PNS yang akan atau sedang menduduki jabatannya di dalam suatu organisasi yang ditetapkan standar kompetensi jabatan itu. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak David Helgod Pardede, SIP (Sekertaris Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa, penilaian prestasi kerja yang dilakukan dalam proses kenaikan pangkat reguler adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Andri Ansari Tarigan S.sos (SUB. BAG. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa, penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi yang telah memenuhi sasaran/target sebagaimana yang dikehendaki oleh kualitasnya.

Pernyataan diatas juga sesuai dengan hasil wawancara dari Ibu Winda Asmara (Pegawai pada Ka.Subag Umum) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan, penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi yang telah memenuhi sasaran/target sebagaimana yang dikehendaki oleh kualitasnya, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Yahyan, SE (Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, dengan informasi dari hasil Penilaian Prestasi kerja merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya organisasi yang dicerminkan oleh kinerja kerja pegawainya.

Pernyataan diatas juga sesuai dengan hasil wawancara dari Bapak Amir Hasan, SE (Kasi Tata Pemerintahan) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, penilaian prestasi kerja yang dilakukan dalam proses kenaikan pangkat reguler adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan proses didalam suatu organisasi yang sedikit banyaknya memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan penilaian prestasi kerja didalam proses kenaikan pangkat reguler merupakan salah satu faktor kunci tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Hasil

penilaian prestasi kerja tidak hanya berpengaruh pada organisasi, tapi juga berpengaruh pada individu pegawai/karyawan.

5. Adanya hasil kerja yang dicapai dalam meningkatkan produktivitas

Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Hasil kerja yang akan dicapai dalam meningkatkan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian Negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak David Helgod Pardede, SIP (Sekertaris Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa, hasil kerja yang akan dicapai harus mempunyai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa agar pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara Bapak Andri Ansari Tarigan S.sos (SUB. BAG. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kecamatan Bahorok) pada hari Senin 5 Februari 2018 mengatakan bahwa, hasil kerja dalam meningkatkan produktivitas merupakan hasil pelaksanaan proyek yang sebagian dari suatu masalah diluar produktivitas yang merupakan tujuan-tujuan atau sasaran manajemen dalam sistem dan

organisasinya dimana tujuan yang berbeda memerlukan pendekatan yang berbeda pula.

Pendapat lain yang dikemukakan dari hasil wawancara dari Ibu Winda Asmara (Pegawai pada Ka.Subag Umum) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, hasil kerja juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dan produktivitas kerja sebagai aksentuasinya sebagai penerapan motif ekonomi.

Pernyataan diatas juga sesuai dengan hasil wawancara dari Bapak Yahyan, SE (Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, produktivitas kerja sebagai aksentuasinya sebagai penerapan motif ekonomi terlebih dahulu harus memperhatikan pengeluaran yang nyata agar tidak ada alasan kerugian usaha peningkatan produktivitasnya.

Pernyataan diatas juga sesuai dengan hasil wawancara dari Bapak Amir Hasan, SE (Kasi Tata Pemerintahan) pada hari Senin 5 Februari 2018 menyatakan bahwa, hambatan dari hasil kerja dalam meningkatkan produktivitas adalah kurangnya sosialisasi yang di lakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten langkat Terhadap Instansi Pemerintahan kecil Seperti kantor Camat Kecamatan Bahorok dalam pengurusan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang akan dicapai dalam meningkatkan produktivitas bukanlah suatu perhitungan, tetapi seperti dijelaskan diatas produktivitas adalah hasil persatuan dari suatu input

yang merupakan perbandingan antara output dan input. Dan hasil kerja yang akan dicapai dalam meningkatkan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat Perekonomian Negara dan salah satu hambatannya yaitu kurangnya sosialisasi di setiap pegawai maka semua pegawai harus saling bekerja sama antara satu sama lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Bahorok telah menjalankan kebijakan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

a. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas penulis Berdasarkan hasil dari penelitian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kebijakan Peerturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam rangka Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil sudah dapat diterima dan terealisasi dengan baik dari tahun ke tahun sehingga sudah mengalami kemajuan yang baik, sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan dan dilaksanakan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Dan produktivitas kerja setiap pegawai di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat sudah semangkin meningkat, hal ini dapat dilihat dari kebijakan yang di tetapkan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memiliki perencanaan strategi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta memiliki struktur organisasi dan tugas pokok dan fungsi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
2. Semua pegawai di Kantor Camat Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat sudah saling bekerja sama dalam meningkatkan produktivitas kerja berupa mengadakan analisis terhadap kebijakan yang sudah ada dan sedang berjalan dan mengadakan perbaikan sebagaimana kelanjutan dari analisis.

3. Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun menejerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks dengan tujuan-tujuan umumnya tersebut dengan segala kekurangan dan kelebihanannya, maka definisi produktivitas itu diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi negara maupun bagi bagian ekonomi yang berbeda-beda.

b. Saran

Adapun saran – saran dalam penelitian ini adalah :

1. Pemerintah dan pemerintah daerah seharusnya lebih tegas lagi dalam membuat kebijakan, dengan menyertakan sanksi baik untuk instansinya maupun pegawainnya agar kedepannya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi cara kerja Pegawai Negeri Sipil dalam proses kenaikan pangkat.
2. Kantor Camat Kecamatan Bahorok dalam melakukan proses kenaikan pangkat hendaknya diberikan bukan hanya karena ingin mendapatkan penghargaan/reward atau jabatan yang lebih baik melainkan karena semata-mata itu merupakan tugasnya seorang abdi negara dan cerminan Pegawai Negeri Sipil yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Said Zainal. 2004, *Kebijakan Publik*, Jakarta, Salemba Humanika.
- Arikunto, Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Harsono, Hanifah. 2000, *Implementasi Kebijakan Dan Politik*, PT Mutiara Sumber Widya Bandung
- Hamdi, Muchlis. 2014, *Kebijakan Publik Proses, Analisi dan Praktisi*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Istijianto, 2005. Riset : Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama, Solo. Jurnal A New Public Service
- Lubis, Solly. 2007, *Kebijakan Publik*, Mandara maju, Bandung
- Nawawi, Hadad. 1996 *Metode Penelitian Sosial*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Moleong, Lexi J. 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Majalah Produktivitas, No. 1 s/d 10, diterbitkan oleh Yayasan Produktivitas Indonesia 1988-1989.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Cv, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2006, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2003, *Implementasi Kebijakan Publik*, Lukman Offiset dan Yayasan Pembaruan Administerasi Publik Indonesia, Yogyakarta.
- Wahab, A Solichin; 2001, *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Cetakan Kedua, Jakarta
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: Media Pressindo.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Sumber Internet

www.langkatkab.go.id

<http://regionalinvestment.com/sipid/id/geografislj.php?ia=1213>

[http://www.sumberpengertian.com/pengertian-implementasi-menurut- para-ahli](http://www.sumberpengertian.com/pengertian-implementasi-menurut-para-ahli)

<http://www.sumberpengertian.com/pengertian-implementasi-menurut-para-ahli>

I. Lampiran

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Nama : David Helgod Pardede, SIP

Umur : 47 Tahun

Jabatan : Sekertaris Camat

Hari/Tanggal : Senin, 5 Februari 2018

A. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam

Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

1. Bagaimana jabaran dari tujuan dan sasaran yang ingin dicapai?

Jawab : yaitu dengan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja pegawai untuk memudahkan sasaran yang tepat dan memiliki indikator yang rinci sehingga bisa tercapai secara efektif dan efisien.

2. Coba Bapak jelaskan apakah ada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat ini yang tidak memenuhi tujuan Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada, karena pegawai pada dasarnya sudah mengetahui dan sudah seharusnya memahami serta mengikuti mekanisme yang telah ditentukan.

3. Bagaimana implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di kantor camat?

Jawab : : Implementasi mengenai kebijakan peraturan ini sudah terealisasi dengan baik dan sudah berjalan sesuai yang di harapkan.

4. Apa saja tujuan dari Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil?

Jawab : - Untuk meningkatkan kualitas sumber daya Aparatur.
 - Untuk meningkatkan Kesejahteraan Pegawai.
 - Untuk meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai.

B. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui sistem karier berbasis kinerja

1. Bagaimana prinsip pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : adanya kepastian, profesionalisme, transparan, keadilan.

2. Apakah sudah adanya pola karier yang jelas melalui sistem karier berbasis kinerja?

Jawab : Sepertinya sistem pola karir sudah ada tetapi belum secara optimal berjalan dengan baik, serta masih di perlukannya peningkatan kompetensi aparatur yang mampu mendorong tingkat kinerja.

3. Apa yang menjadi tujuan dalam pola karier PNS?

Jawab :- Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS agar tercapai kesesuaian anatara tujuan PNS dan kebutuhan instansi.

- Mendorong peningkatan karier PNS.

4. Bagaimana cara meningkatkan pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : - Menelaah dan mengkonsep surat-surat yang masuk.

- Menghadiri rapat koordinasi.
- Mengikuti musrenbang kecamatan.

C. Adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS

1. Bagaimana cara mengoptimalkan pembinaan dan kebutuhan diklat PNS?

Jawab : meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat mengoptimalkan pembinaannya.

2. Apakah sudah optimal proses pembinaan dan kebutuhan diklat PNS di Kantor Camat Bahorok?

Jawab : Sudah, dalam mewujudkan ini sistem pembinaan dan kebutuhan diklat mampu memberikan informasi kepada seluruh komponen diklat dalam proses pembinaannya juga.

3. Apakah dengan adanya suatu diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat?

Jawab : Ya pastinya, Diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat karena itu dapat dijadikan sebuah tolak ukur dalam penunjang sistem kenaikan pangkat.

4. Apa yang menjadi tugas dalam penyelenggaraan kediklatan?

Jawab : - untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan SDM aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

- Untuk menciptakan SDM aparatur yang memiliki kompetensi tersebut.

D. Adanya penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler

1. Bagaimana proses yang dilakukan PNS di kantor camat dalam mengajukan kenaikan pangkat?

Jawab : prosesnya dilakukan langsung di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

2. Berapa lama kenaikan pangkat reguler itu diberikan?

Jawab : Kenaikan pangkat reguler diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

3. Prosedur apa saja yang harus di penuhi oleh pegawai negeri sipil dalam mengajukan kenaikan pangkat reguler ?

Jawab : Prosedur dalam mengajukan kenaikan pangkat yaitu dengan memenuhi syarat – syarat pengajuan kenaikan pangkat reguler seperti melengkapi SKP, Capaian SKP (Penilaian Prestasi Kerja 2 Tahun terakhir sukrang-kurangnya bernilai baik), Foto copy SK terakhir (legalisir) dan sudah 4 tahun dalam pangkat terakhir.

4. Setingkat lebih tinggi yang bagaimana harus diberikan didalam kenaikan pangkat reguler?

Jawab : - Setelah 1 tahun dalam pangkat terakhir.

- Sekurang – kurangnya telah 1 tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya.

E. Adanya hasil kerja yang dicapai dalam meningkatkan produktivitas

1. Bagaimana hasil kerja bisa dicapai dengan cara yang maksimal?

Jawab : - disiplinya waktu masuk kerja

- keceketan kerja
- kemampuan
- tersedianya sarana dan prasana

2. Apa saja kendala dalam melaksanakan Prosedur Kenaikan Pangkat?

Jawab : tidak ada kendala karena sudah mengikuti proses yang sudah ditetapkan.

3. Bagaimana cara pencapaian tugas Pegawai Negeri Sipil agar bisa dijalankan sesuai tanggung jawabnya?

Jawab : dengan cara mengikuti peraturan yang ada di kantor camat.

4. Bagaimana peningkatan produktivitas bisa memperkuat perekonomian masyarakat?

Jawab : ada dalam satu kegiatan dinamani BUMDES (bank desa) yang didanai oleh peraturan dana desa kementerian. Dan kecamatan mengeluarkan uang ke perdesa sebesar ±25 juta.

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Nama : Andri Ansari Tarigan, S. Sos

Umur : 42 Tahun

Jabatan : Kasubag Umum dan Kepegawaian

Hari/Tanggal : Senin, 5 Februari 2018

**A. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam
Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun
2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

1. Bagaimana jabaran dari tujuan dan sasaran yang ingin dicapai?

Jawab : yaitu apa yang akan dicapai atau dihasilkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

2. Coba Bapak jelaskan apakah ada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat ini yang tidak memenuhi tujuan Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada, karena pegawai sudah mengetahui dan sudah seharusnya memahami serta mengikuti mekanisme yang telah ditentukan.

3. Bagaimana implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di kantor camat?

Jawab : Implementasi mengenai kebijakan peraturan pemerintah ini sudah efektif dan efisien karena sudah terealisasi dengan baik.

4. Apa saja tujuan dari Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil?

Jawab : - Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur

- Meningkatkan Kesejahteraan pegawai
- Meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai
- Untuk meningkatkan kesadaran pegawai negeri sipil sebagai abdi masyarakat.

B. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui sistem karier berbasis kinerja

1. Bagaimana prinsip pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : - Keadilan, yaitu bahwa ketentuan dalam pola karier berlaku sama pada setiap PNS.

- Transparan, yaitu pola karier harus diketahui oleh setiap PNS.

2. Apakah sudah adanya pola karier yang jelas melalui sistem karier berbasis kinerja?

Jawab : Sudah ada, tapi sepertinya belum berjalan dengan optimal.

3. Apa yang menjadi tujuan dalam pola karier PNS?

Jawab : - Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS.

- Mendorong peningkatan karier PNS.

- Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS.

4. Bagaimana cara meningkatkan pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : - Menghadiri rapat koordinasi.

- Mengikuti apel gabungan.

C. Adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS

1. Bagaimana cara mengoptimalkan pembinaan dan kebutuhan diklat PNS?

Jawab : meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat mengoptimalkan pembinaannya.

2. Apakah sudah optimal proses pembinaan dan kebutuhan diklat PNS di Kantor Camat Bahorok?

Jawab : Sudah optimal.

3. Apakah dengan adanya suatu diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat?

Jawab : Diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat karena itu dapat dijadikan sebuah tolak ukur dalam menunjang sistem kenaikan pangkat.

4. Apa saja yang menjadi tugas dalam penyelenggaraan diklat secara optimal?

Jawab : Untuk meningkatkan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan mengembangkan wawasan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

D. Adanya penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler

1. Bagaimana proses yang dilakukan PNS di kantor camat dalam mengajukan kenaikan pangkat?

Jawab : prosesnya dilakukan langsung di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

2. Berapa lama kenaikan pangkat reguler itu diberikan?

Jawab : Lebih kurang selama 2 Tahun.

3. Prosedur apa saja yang harus di penuhi oleh pegawai negeri sipil dalam mengajukan kenaikan pangkat reguler ?

Jawab : - Foto copy Kartu Pegawai/KPE

- Foto copy SK NIP Baru

- Foto copy SK Pangkat terakhir atau SK CPNS, dan sudah 4 tahun dalam pangkat terakhir

4. Setingkat lebih tinggi yang bagaimana harus diberikan didalam kenaikan pangkat reguler?

Jawab : - Setelah 1 tahun dalam pangkat terakhir.

- Sekurang – kurangnya telah 1 tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya.

E. Adanya hasil kerja yang dicapai dalam meningkatkan produktivitas

1. Bagaimana hasil kerja bisa dicapai dengan cara yang maksimal?

Jawab : dengan cara menjelaskan kepada semua pegawai agar cepat tanggap dalam kemampuan dalam bekerja.

2. Apa saja kendala dalam melaksanakan Prosedur Kenaikan Pangkat?

Jawab : tidak ada kendala dalam melaksanakan prosedur kenaikan pangkat dan kami melakukannya secara otomatis.

3. Bagaimana cara pencapaian tugas Pegawai Negeri Sipil agar bisa dijalankan sesuai tanggung jawabnya?

Jawab: sesuai aturan yang dijalankan panda kantor camat ini.

4. Bagaimana peningkatan produktivitas bisa memperkuat perekonomian masyarakat?

Jawab : ada dalam satu kegiatan dinamai BUMDES (bank desa) yang didanai oleh peraturan dana desa kementerian. Dan kecamatan mengeluarkan uang ke perdesa sebesar ±25 juta.

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Nama : Winda Asmara

Umur : 30 Tahun

Jabatan : Pegawai pada Ka. Subag Umum

Hari/Tanggal : Senin, 5 Februari 2018

**A. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam
Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun
2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

1. Bagaimana jabaran dari tujuan dan sasaran yang ingin dicapai?

Jawab : tyang ingin dicapai berupa targer yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian dalam keberhasilan kinerja.

2. Coba Bapak jelaskan apakah ada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat ini yang tidak memenuhi tujuan Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada.

3. Bagaimana implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di kantor camat?

Jawab : Implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil ini sudah berjalan sesuai yang di harapkan.

4. Apa saja tujuan dari Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil?

Jawab : - Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur

- Meningkatkan Kesejahteraan pegawai
- Meningkatkan disiplin kerja pegawai

B. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui sistem karier berbasis kinerja

1. Bagaimana prinsip pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : - kepastian, yaitu pola karier harus menggambarkan kepastian.

- Transparan, memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan.

2. Apakah sudah adanya pola karier yang jelas melalui sistem karier berbasis kinerja?

Jawab : Sudah ada.

3. Apa yang menjadi tujuan dalam pola karier PNS?

Jawab : - Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS.

- Mendorong peningkatan karier PNS.
- Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS.

4. Bagaimana cara meningkatkan pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : - Memimpin rapat pelaksanaan pembinaan pendataan.
- Melaksanakan perekapan musrenbang.

C. Adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS

1. Bagaimana cara mengoptimalkan pembinaan dan kebutuhan diklat PNS?

Jawab : ada dua cara yaitu dengan pelatihan dan pendidikan.

2. Apakah sudah optimal proses pembinaan dan kebutuhan diklat PNS di Kantor Camat Bahorok?

Jawab : Sudah sangat optimal.

3. Apakah dengan adanya suatu diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat?

Jawab : Ya pastinya, Diklat suatu faktor penunjangnya.

4. Apa saja yang menjadi tugas dalam penyelenggaraan diklat secara optimal?

Jawab : yaitu dengan meningkatkan kompetensi PNS agar penyelenggaraan diklat dapat dicapai tepat dan waktu yang tepat.

D. Adanya penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler

1. Bagaimana proses yang dilakukan PNS di kantor camat dalam mengajukan kenaikan pangkat?

Jawab : Prosesnya diusulkan dengan SKPD, pengurusannya dilakukan langsung di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten langkat.

2. Berapa lama kenaikan pangkat reguler diberikan?

Jawab : Selama 2 Tahun.

3. Prosedur apa saja yang harus di penuhi oleh pegawai negeri sipil dalam mengajukan kenaikan pangkat reguler?

Jawab : saya kurang tau apa-apa saja, yang saya tau hanya memenuhi syarat 4 tahun dalam pangkat terakhir.

4. Setingkat lebih tinggi yang bagaimana harus diberikan didalam kenaikan pangkat reguler?

Jawab : - Sekurang-kurangnya 4 tahun dalam pangkat terakhir.

- Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

E. Adanya hasil kerja yang dicapai dalam meningkatkan produktivitas

1. Bagaimana hasil kerja bisa dicapai dengan cara yang maksimal?

Jawab : dengan mendisiplikan semua pegawai agar hasil kerja bisa mencapai target yang maksimal.

2. Apa saja kendala dalam melaksanakan Prosedur Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada kendala karna pegawai di kantor camat sudah menjalankannya sesuai dengan tata cara yang telah di tetapkan.

3. Bagaimana cara pencapaian tugas Pegawai Negeri Sipil agar bisa dijalankan sesuai tanggung jawabnya?

Jawab: dengan mentaati peraturan dan tata cara yang ada disetiap kantor camat.

4. Bagaimana peningkatan produktivitas bisa memperkuat perekonomian masyarakat ?

Jawab : ada dalam satu kegiatan dinamai BUMDES (bank desa) yang didanai oleh peraturan dana desa kementerian. Dan kecamatan mengeluarkan uang ke perdesa sebesar ±25 juta.

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Nama : Yahyan, SE

Umur : 45 Tahun

Jabatan : Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa

Hari/Tanggal : Senin, 5 Februari 2018

**A. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam
Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun
2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

1. Bagaimana jabaran dari tujuan dan sasaran yang ingin dicapai?

Jawab : jabaran dari tujuan dan sasaran yang ingin dicapai merupakan penjabaran dari hasil optimal yang akan dicapai oleh suatu pemerintahan atau perusahaan dalam merumuskannya.

2. Coba Bapak jelaskan apakah ada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat ini yang tidak memenuhi tujuan Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada, karena pegawai pada dasarnya sudah mengetahui dan sudah seharusnya memahami serta mengikuti mekanisme yang telah di tentukan.

3. Bagaimana implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di kantor camat?

Jawab : Implementasi mengenai kebijakan peraturan ini sudah terealisasi dengan baik.

4. Apa saja tujuan dari Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil?

Jawab : - Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur.

- Meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- Untuk meningkatkan kesadaran pegawai negeri sipil sebagai abdi masyarakat.

B. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui sistem karier berbasis kinerja

1. Bagaimana prinsip pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : - transparan, memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- profesionalisme, yaitu pola karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- kepastian, arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat dalam peraturan perundang-undangan.

2. Apakah sudah adanya pola karier yang jelas melalui sistem karier berbasis kinerja?

Jawab : Sudah ada, hanya belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

- b. Apa yang menjadi tujuan dalam pola karier PNS?

Jawab : - Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS.

- Mendorong peningkatan karier PNS.

- Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS.

- c. Bagaimana cara meningkatkan pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : dengan menciptakan kesamaan visi dan pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan yang baik.

C. Adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS

1. Bagaimana cara mengoptimalkan pembinaan dan kebutuhan diklat PNS?

Jawab : dengan standar kompetensi penentuan pembinaan dan kebutuhan diklat dapat melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pemberdayaan kepada masyarakat.

2. Apakah sudah optimal proses pembinaan dan kebutuhan diklat PNS di Kantor Camat Bahorok?

Jawab : Belum terlalu optimal, karena pembinaan di kantor camat ini masih belum sepenuhnya ngasih informasi yang jelas.

3. Apakah dengan adanya suatu diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat?

Jawab : Diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat karena itu dapat dijadikan sebuah tolak ukur dalam penunjang sisten kenaikan pangkat.

4. Apa saja yang menjadi tugas dalam penyelenggaraan diklat secara optimal?

Jawab : - untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan SDM aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

- Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut.

D. Adanya penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler

1. Bagaimana proses yang dilakukan PNS di kantor camat dalam mengajukan kenaikan pangkat?

Jawab : prosesnya dilakukan langsung di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

2. Berapa lama kenaikan pangkat reguler diberikan ?

Jawab : Kenaikan pangkat reguler hanya diberikan selama 2 tahun saja.

3. Prosedur apa saja yang harus di penuhi oleh pegawai negeri sipil dalam mengajukan kenaikan pangkat reguler?

Jawab : - Foto copy SK Pindah, bila ada

- Foto copy SK Pangkat terakhir atau SK CPNS
- Sudah 4 tahun dalam pangkat terakhir

4. Setingkat lebih tinggi yang bagaimana harus diberikan didalam kenaikan pangkat reguler?

Jawab : - Sekurang-kurangnya 4 tahun dalam pangkat terakhir.

E. Adanya hasil kerja yang dicapai dalam meningkatkan produktivitas

1. Bagaimana hasil kerja bisa dicapai dengan cara yang maksimal?

Jawab : cara yang maksimal bisa di dapat dengan melakukan tugasnya dengan baik dan secara teliti.

2. Apa saja kendala dalam melaksanakan Prosedur Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada kendala dalam melaksanakan prosedur , karna pegawai di kantor camat sudah menjalankannya sesuai prosedur.

3. Bagaimana cara pencapaian tugas Pegawai Negeri Sipil agar bisa dijalankan sesuai tanggung jawabnya?

Jawab: Dengan memberi gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan yang akan dijalankan sesuai tanggung jawabnya masing-masing.

4. Bagaimana peningkatan produktivitas bisa memperkuat perekonomian masyarakat ?

Jawab : ada dalam satu kegiatan dinamai BUMDES (bank desa) yang didanai oleh peraturan dana desa kementerian. Dan kecamatan mengeluarkan uang ke perdesa sebesar ±25 juta.

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Nama : Amir Hasan, SE

Umur : 39 Tahun

Jabatan : Kasi Tata Pemerintahan

Hari/Tanggal : Senin, 5 Februari 2018

**A. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam
Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun
2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

1. Bagaimana jabaran dari tujuan dan sasaran yang ingin dicapai?

Jawab : merumuskan hasil akhir penelitian dan pengembangan dalam bentuk rekomendasi kepada Kepala Daerah dan terwujudnya rekomendasi ditunjukkan kepada Bupati melalui hasil penelitian dan pengembangan.

2. Coba Bapak jelaskan apakah ada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat ini yang tidak memenuhi tujuan Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada, karena pegawai pada dasarnya sudah mengetahui dan sudah seharusnya memahami serta mengikuti mekanisme yang telah di tentukan.

3. Bagaimana implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di kantor camat?

Jawab : Sudah berjalan dengan baik sesuai dengan aturan yang di tetapkan.

4. Apa saja tujuan dari Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil?

Jawab : - Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur.

- Meningkatkan disiplin kerja pegawai.

- Untuk meningkatkan kesadaran pegawai negeri sipil sebagai abdi masyarakat.

B. Adanya sistem pola karier yang jelas sebagai pedoman bagi PNS melalui sistem karier berbasis kinerja

1. Bagaimana prinsip pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : adanya kepastian, profesionalisme, keadilan, transparan.

2. Apakah sudah adanya pola karier yang jelas melalui dalam pedoman pegawai melalui sistem karier berbasis kinerja?

Jawab : Sudah ada, tapi seperinya belum berjalan dengan optimal.

3. Apa yang menjadi tujuan dalam pola karier PNS?

Jawab : - Mendorong peningkatan karier PNS.

- Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS.

4. Bagaimana cara meningkatkan pola karier PNS yang ada di Kecamatan Bahorok Kab. Langkat?

Jawab : - Menelaah dan mengkonsep surat-surat yang masuk.

- Menghadiri rapat koordinasi.
- Mengikuti musrenbang kecamatan.

C. Adanya optimalisasi pembinaan dan kebutuhan diklat PNS

1. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pembinaan dan kebutuhan diklat PNS?

Jawab : yaitu meningkatkan kepribadiannya, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan PNS.

2. Apakah sudah optimal proses pembinaan dan kebutuhan diklat PNS di Kantor Camat Bahorok?

Jawab : Sudah.

3. Apakah dengan adanya suatu diklat pegawai dapat menunjang sistem kenaikan pangkat?

Jawab : Ya, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan pegawai pasti lebih memahami kinerjanya masing-masing.

4. Apa saja yang menjadi tugas dalam penyelenggaraan diklat secara optimal?

Jawab : - untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan SDM aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

- Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut.

D. Adanya penilaian prestasi kerja dalam proses kenaikan pangkat reguler

1. Bagaimana proses yang dilakukan PNS di kantor camat dalam mengajukan kenaikan pangkat?

Jawab : prosesnya dilakukan langsung di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

2. Kenapa kenaikan pangkat reguler diberikan hanya kepada PNS yang tidak menduduki jabatan yang tertentu?

Jawab : karena jabatan yang lain hanya diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

3. Prosedur apa saja yang harus di penuhi oleh pegawai negeri sipil dalam mengajukan kenaikan pangkat?

Jawab : - Foto copy SK terakhir (legalisir)

- SKP, Capaian SKP (Penilaian Prestasi Kerja 2 Tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik), dan harus sudah 4 tahun dalam pangkat terakhir.

4. Setingkat lebih tinggi yang bagaimana harus diberikan didalam kenaikan pangkat reguler?

Jawab : - Setelah 1 tahun dalam pangkat terakhir.

- Sekurang – kurangnya telah 1 tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya.

E. Adanya hasil kerja yang dicapai dalam meningkatkan produktivitas

1. Bagaimana hasil kerja bisa dicapai dengan cara yang maksimal?

Jawab : dengan menuruti aturan yang ada dikantor camat.

2. Apa saja kendala dalam melaksanakan Prosedur Kenaikan Pangkat?

Jawab : Tidak ada kendala karna pegawai di kantor camat sudah menjalankannya sesuai dengan tata cara yang telah di tetapkan.

3. Bagaimana cara pencapaian tugas Pegawai Negeri Sipil agar bisa dijalankan sesuai tanggung jawabnya?

Jawab: Menaati dan mematuhi peraturan yang sudah dibuat agar sesuai dengan tanggung jawab dan kedisiplin.

4. Bagaimana peningkatan produktivitas bisa memperkuat perekonomian masyarakat ?

Jawab : ada dalam satu kegiatan dinamani BUMDES (bank desa) yang didanai oleh peraturan dana desa kementerian. Dan kecamatan mengeluarkan uang ke perdesa sebesar ±25 juta.