

**IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN
NOMOR 44 TAHUN 2017 TENTANG TAMBAHAN
PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI
KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

EKA DEBY PERTIWI LUBIS

NPM: 1403100176

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

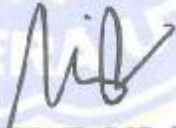
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Lengkap : EKA DEBY PERTIWI LUBIS
N.P.M : 1403100176
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN
NOMOR 44 TAHUN 2017 TENTANG TAMBAHAN
PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN

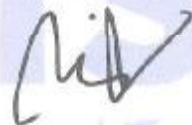
Medan, 19 Oktober 2018

Dosen Pembimbing



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd



Dekan,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Lengkap : **EKA DEBY PERTIWI LUBIS**
N P M : 1403100176
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Pada hari, tanggal : jum'at, 19 Oktober 2018
W a k t u : Pukul 08.00 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **Drs. R. KUSNADI, M.AP**

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

PENGUJI III : **NALIL. KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**

(.....)
(.....)
(.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP




Dr. ZULFAHMI, M.IKom

PERNYATAAN

Bismilahirrohmaniirrokin

Dengan ini saya, EKA DEBY PERTIWI LUBIS, NPM 1403100176, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan 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.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi :

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

Medan, 15 Oktober 2018

Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL

ADB60AFF564680724

6000
RUPIAH

EKA DEBY PERTIWI LUBIS



Cerdas & Terpercaya
 Web suret ini agar disebutkan
 tanggalnya

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

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

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : EKA DEBY PERTIWI LUBIS
 NPM : K03100176
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 44 TAHUN 2017
 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	7-8-18	Buat skripsi (bab I, II, III) dgn memper baik proposal hasil peminar.	RA
2.	14-8-18	Menyelesaikan sesuai dgn SP dekan no I thn 2015-	RA
3.	23-8-18	membuat daftar wawancara	RA
4.	4-09-18	perbaiki dan perbaiki daftar wawancara sesuaikan dgn pedoman kategorisasi	RA
5.	10-09-18	Perbaiki daftar wawancara.	RA
6.	19-09-18	perbaiki bab IV - V	RA
7.	27-09-18	perbaiki wawancara & observasi	RA
8.	02-10-18	Perbaiki bab 6	RA
9.	05-10-18	Perbaiki abstrak	RA
10.	08-10-18	perbaiki abstrak	RA
11.	15-10-18	ACC skripsi sidang meja hijau	RA

Medan, 15 Oktober 2018..


Dekan,


 (Dr. Atijan Saleh, S.Sos. Jm-sp)

Ketua Program Studi,


 (Naili Khairiah, S.P. Jm-pd)

Pembimbing ke : I


 (Naili Khairiah, S.P. Jm-pd)

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 44 TAHUN 2017 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN

OLEH :

EKA DEBY PERTIWI LUBIS

1403100176

Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN pasal 3 menyatakan bahwa tujuan pemberian tambahan penghasilan ASN adalah untuk meningkatkan kinerja ASN, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kesejahteraan ASN, meningkatkan disiplin ASN. Tunjangan tersebut diatas diberikan langsung oleh pemerintah kepada aparatur sipil negara dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui implemetasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pntu Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Key Informan/Narasumber terdiri dari: Kepala Dinas, Kepala Bidang Keuangan, dan Kepala Bidang Kepegawaian dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara sudah terimplementasikan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan sudah adanya tindakan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, Selain itu adanya pelaksanaan keputusan terhadap pelanggaran disiplin pegawai dari pihak yang berwenang. Namun pengawasan belum berjalan dengan baik karena pengawasan dilakukan tidak secara langsung sehingga membuat Aparatu Sipil Negara yang bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Adapaun dalam penilaian belum transparan, karena sering sistem penilaian yang digunakan tergantung kepada sistem IT yang terkadang lemah. Oleh sebab itu tim monitoring dan evaluasi harus lebih meningkatkan dalam pengawasan sehingga dapat berperan dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Kata kunci: Implementasi kebijakan pemerintah, Tambahan Penghasilan Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Maha Suci Allah SWT yang menganugerahkan setiap orang yang menjalani hidup di dunia ini yang berbeda-beda. Maha Indah karunia-Nya yang telah membekali masing-masing orang dengan potensi beraneka rupa. Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas karunia, hidayah, dan anugerah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Kebijakan Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan selesainya skripsi ini dengan judul Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Perjuangan Shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar gembira dan keselamatan bagi seluruh umat manusia serta membawa pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan karena terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, dengan rendah hati dan ikhlas penulis menerima kritikan dan saran yang dapat membangun dari para pembaca yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

Teristimewa dan paling utama serta paling tercinta dan tersayang kepada orang tua saya yakni M. Salim Lubis dan Ibunda Siti Hawa Nasution yang telah mendukung dan membantu saya baik dari segi moril maupun materil, yang selalu mendukung dan memotivasi serta memberi doa restu kepada saya untuk terus maju menggapai cita-cita saya. Mereka adalah sumber inspirasi dan motivasi saya dalam melangkah kedepan untuk menjadi pribadi yang jauh lebih baik lagi sesuai dengan syariah islam. Karena dengan do'a dan tetesan keringat merekalah yang bisa menggapai cita hari ini yang telah saya dapati serta apa yang telah saya impikan dan yang telah saya tempuh dengan cucuran keringat, keyakinan, kesabaran dan do'a. Mereka telah menghantarkan saya kehari depan walaupun esok masih menjadi tanda tanya. Eka Deby Pertiwi Lubis akan berjuang untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi kedepannya serta Insya Allah akan berusaha menjadi anak yang dapat membanggakan orang tua serta anakmu ini akan menjaga atas apa yang telah di dapatkan selama ini dengan baik. Aamiin Ya Robbal Aalaamiin.

Sebuah karya kecil dari perjalanan panjang saya, saya persembahkan juga kepada Kakak Tercinta Endah Hari Utari Lubis S.Pd dan Adik kesayangan saya Ema Suci Ramadani Lubis dan M. Elvha Ryan Wijaya Lubis, yang yang selalu memberi dukungan berupa do'a, semangat dan motivasi kepada saya demi

keberhasilan saya dalam menyelesaikan pendidikan saya sampai akhir penulisan skripsi ini. Dan semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT aamin.

Serta penulis juga mengucapkan terima kasih seluruhnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, MSP selaku 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. Ibu Nalil Khairiah S.IP M.Pd. selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membantu dan memberikan arahan serta waktunya dalam pengerjaan skripsi saya.
5. Bapak Alm. Tasrif Syam M.Si selaku Mantan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Dosen serta seluruh Pegawai Staff Pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Staff Biro yang telah banyak membantu dalam semua urusan penulis mulai dari awal perkuliahan sampai akhir pengerjaan skripsi penulis.

8. Para Narasumber yang disertakan dalam penelitian ini yaitu : Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M, Bapak Ramlan Saraan, S.Sos, dan Bapak Kurniawan, SE yang telah memberikan kesempatan waktu kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasinya.
9. Kepada seluruh teman-teman saya Kelas Kebijakan Publik Malam terkhusus spesialnya kepada Sopiah Sulaiman S.Sos, Sindi Yolandari, Rofiqah Batubara, Wita Handayani Sinaga, Corry Melati Sembiring, M. Ikhsan, Aulia Rahman Daulay serta seluruh teman-teman yang lainnya yang sudah saya anggap sebagai saudara saya sendiri.
10. Kepada anak kos pondok ayu, Kak indah, kak izka, kak mustika dan Rizka yang juga memberikan semangat dan dorongan agar skripsi ini dapat cepat diselesaikan.
11. Kepada seluruh sahabat seperjuangan Ilmu Administrasi Negara Angkatan Tahun 2014. Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membacanya. Tiada kata yang lebih baik yang dapat penulis ucapkan bagi semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, melainkan sepenuhnya saya serahkan kepada Allah SWT. Mohon maaf atas segala kekurangandan mohon ampun atas segala kesalahan.

Medan, Oktober 2018

Eka Deby Pertiwi Lubis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II URAIAN TEORITIS	8
A. Kebijakan.....	8
B. Kebijakan Publik.....	10
C. Implentasi	11
D. Implementasi Kebijakan.....	14
E. Implementasi Kebijakan Publik.....	17
F. Aparatur Sipil Negara.....	18
G. Tambahan Penghasilan.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Kerangka Konsep.....	23
C. Definisi Konsep	24
D. Kategorisasi	25
E. Narasumber.....	26
F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Teknik Analisis Data.....	27

H. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Tabel Data Ketepatan Waktu.....	3
Tabel 1.2 : Penilaian Prestasi Kerja.....	4
Tabel 4.1 : Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 : Narasumber Berdasarkan Pendidikan	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Kerangka Konsep	23
Gambar 3.2 : Komponen dalam Analisis Data.....	28
Gambar 3.3 : Bagan Struktur Organisasi DPMPTSP Kota Medan	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Daftar Panduan Wawancara
Lampiran III	: SK-1 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi
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 Pengantar Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran IX	: Surat Keterangan Penelitian Oleh Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil warga negara atau barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, keASNan, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN pasal 3 menyatakan bahwa tujuan pemberian tambahan penghasilan ASN adalah untuk meningkatkan kinerja ASN, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kesejahteraan ASN, meningkatkan disiplin ASN. Tunjangan tersebut diatas diberikan langsung oleh pemerintah kepada aparatur sipil negara dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Oleh sebab itu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan

berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain itu tambahan penghasilan kepada ASN daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sesuai Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Penambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pasal 8 yang menyatakan bahwa tentang besaran tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara dihitung berdasarkan aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Persentase pemberian tambahan penghasilan aparatur sipil negara adalah sebesar 60% untuk aspek perilaku kerja, dan 40% untuk aspek prestasi kerja.

Dengan ketentuan tersebut maka pemerintah Kota Medan memiliki dasar dalam memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi ASN daerah berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi dan prestasi kerja. Pendekatan memberikan tambahan penghasilan terhadap ASN ini adalah sebagai salah satu solusi yang obyektif untuk meningkatkan prestasi kerja ASN di Pemerintahan Kota Medan.

Selain itu Kebijakan memberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan berdampak kepada peningkatan disiplin sehingga kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan. Pelayanan yang sesuai Standar Operasional Prosedur merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah, maka seharusnya pelayanan terhadap masyarakat yang diberikan oleh birokrasi bercirikan : tepat waktu, cermat, dan

dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh masyarakat. Berbagai fenomena yang terjadi dalam proses pelayanan kepada masyarakat menunjukkan betapa rapuhnya kepercayaan di mata masyarakat. Ini semua terjadi karena aparatur belum 100% menempatkan dirinya sebagai aparatur pemerintah yang memperjuangkan kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

Dalam peraturan tersebut juga mencantumkan aturan pemberian tunjangan yakni tingkat kehadiran/kedisiplinan. Jika ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan tidak hadir pada hari kerja sesuai kalender kedinasan, maka tambahan PP dikurangi sebesar 4% perhari kecuali yang diperintahkan tugas piket/tugas lain dibuktikan dengan surat tugas/bukti lain yang sah. Berikut adalah data Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya :

Tabel 1.1
Data Ketepatan Waktu Dalam Bekerja ASN di DPMPTSP Kota Medan

STRUKTURAL	GOLONGAN RUANG										JML
	II.A	II.B	II.C	II.D	III.A	III.B	III.C	III.D	IV.A	IV.B	
Jumlah ASN	1	2	7	10	21	63	15	22	8	2	151
Kepala Dinas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Sekretaris	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Sub Bagian Umum	1	0	0	3	1	5	5	1	1	0	17
Sub Bagian Keuangan	0	0	1	2	1	5	0	1	0	0	10
Sub Bagian Kepegawaian	0	0	1	0	0	4	0	1	0	0	6
Bidang Pengolahan Data	0	0	0	2	11	5	0	3	1	0	25
Bidang Pengendalian	0	0	1	0	3	9	0	2	1	1	16
Bidang Pelayanan	0	0	2	0	0	18	2	0	1	0	23
Bidang Perizinan Tata Ruang	0	2	0	0	0	6	0	4	2	0	14
Bidang Perizinan Kesehatan	0	0	3	5	7	17	8	10	3	0	53

Sumber : DPMPTSP Kota Medan (2018)

Dari data diatas maka dapat dilihat bahwa dari 151 ASN yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan hanya 75 atau sekitar 50 % yang tepat waktu dalam melakukan pekerjaanya. Hal tersebut terjadi karena aktivitas yang dilakukan Aparatur Sipil Negara selama bekerja hanya bersifat formalitas sehingga partisipasi dalam bekerja terhadap tata tertib Aparatur Sipil Negara tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal. Sementara menurut Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pasal 9 ayat 2, jika ASN mendapat hukuman disiplin dalam bentuk teguran dalam satu bulan maka bobot yang diterima ASN adalah sebesar 15%

Aspek prestasi kerja ASN didasarkan pada nilai capaian sasaran kinerja ASN yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target setiap bulan dengan tabel penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kerja

NILAI CAPAIAN SKP (NCSkp)	ASPEK PRESTASI KERJA
81 - ke atas	40 %
71 - 80,99	30 %
51 - 70,99	20 %
31 - 50,99	10 %
< 31	0 %

Sumber : Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017

Kebijakan tambahan penghasilan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Medan dalam pelaksanaannya sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang ada. Akan tetapi masih ada beberapa persoalan dalam pelaksanaannya yang masih

menjadi masalah. Berdasarkan hasil pra survey diduga program dan pelaksanaan implementasi belum berjalan dengan baik, standar operasionalnya belum sepenuhnya dijalankan sesuai dengan peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2017 dan masih kurangnya transparansi pegawai terhadap masyarakat dalam memberikan pelayanan yang masih lama atau belum cepat. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan

Terkait dengan Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan ASN pasal 17 menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan verifikasi terhadap hasil pengukuran kinerja dan menangani pengaduan dari ASN yang dinilai maupun pejabat yang menilai dibentuk tim monitoring dan evaluasi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 44 TAHUN 2017 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN”**

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan di teliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan di kaji (dibahas) dalam suatu penelitian.

Arikunto (1998:65) mengatakan bahwa apabila telah di peroleh informasi yang cukup dari suatu pendahuluan maka masalah yang akan di teliti menjadi jelas, agar penelitian dapat di laksanakan dengan sebaik-baiknya maka perumusan harus merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana harus memulainya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Pengasilan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Pengasilan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

b. Manfaat Penelitian

Secara garis besar penelitian ini yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- 1) Untuk melati diri penulis dalam mengembangkan wawasan fikiran secara ilmiah, rasional dalam menghadapi masalah yang ada dan timbul di lingkungannya.
- 2) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran pada pemerintah khususnya dalam hal bagaimana mengelola retribusi

sesuai, Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Pengasilan Aparatur Sipil Negara.

- 3) Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

- BAB I : Berisikan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- BAB II : Berisikan uraian Teoritis yang menguraikan tentang pengertian implementasi, kebijakan, kebijakan publik, implementasi kebijakan publik.
- BAB III : Berisikan Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian
- BAB IV : Pembahasan Analisis Data Penelitian Penyajian Data Dan Pengolahan dan Analisi Data
- BAB V : Berisikan penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Kebijakan

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Menurut Dunn (1999:23) Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau anggota masyarakat dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat *problem solving* dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (*Law*) dan Peraturan (*Regulation*), kebijakan lebih bersifat adaptif dan interpatatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh. Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.

Menurut Tangkilisan (2003: 12) kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah

dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu sambil mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan / mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Keban (2004: 55) kebijakan merupakan serangkaian prinsip atau kondisi yang diinginkan sebagai suatu produk, kebijakan dipandang sebagai serangkaian kesimpulan atau rekomendasi; sebagai suatu proses, kebijakan dipandang sebagai suatu cara dimana melalui cara tersebut suatu organisasi dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya yaitu program dan mekanisme dalam mencapai produknya dan sebagai kerangka kerja

Masih banyak kesalahan pemahaman maupun kesalahan konsepsi tentang kebijakan. Beberapa orang menyebut policy dalam sebutan "kebijaksanaan", yang maknanya sangat berbeda dengan kebijakan. Istilah kebijaksanaan adalah kearifan yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan kebijakan adalah aturan tertulis hasil keputusan formal organisasi.

Contoh kebijakan adalah: (1) Undang-Undang, (2) Peraturan Pemerintah, (3) Keppres, (4) Kepmen, (5) Perda, (6) Keputusan Walikota, dan (7) Keputusan Direktur. Setiap kebijakan yang dicontohkan di sini adalah bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh obyek kebijakan. Contoh di atas juga memberi pengetahuan pada kita semua bahwa izin mendirikan bangunan dan pelayanan perizinan mendirikan bangunan dapat tercapai kebijakan dapat bersifat makro, meso, dan mikro.

Analisis kebijakan adalah suatu aktivitas intelektual dan praktis yang ditujukan untuk menciptakan, menerapkan, secara kritis menilai, dan

mengkomunikasikan substansi kebijakan. Proses analisis kebijakan terdiri atas tiga tahap utama yang saling terkait, yang secara bersama-sama membentuk siklus aktivitas yang kompleks dan tidak linear.

B. Kebijakan Publik

Berdasarkan berbagai definisi para ahli kebijakan publik, kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai pembuat kebijakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu di masyarakat di mana dalam penyusunannya melalui berbagai tahapan (Dunn,1998:24).

Agustino (2008:7) mendefinisikan kebijakan publik sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Winarno (2002:17) mendefinisikan kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal dan akibat-akibat yang bias diramalkan. Kebijakan publik itu harus dibedakan dengan bentuk-bentuk kebijakan yang lain misalnya kebijakan swasta.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas.

Tahap-tahap kebijakan publik menurut Dunn (1998:24) adalah sebagai berikut: (1) Penyusunan Agenda; (2) Formulasi kebijakan; (3) Adopsi/Legitimasi Kebijakan ; (4) Penilaian/Evaluasi Kebijakan.

C. Implementasi

Winarno (2005:101) mengatakan Implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Defenisi tersebut menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan kegiatan administrasi yang legitimasi hukumnya ada. Pelaksanaan kebijakan melibatkan berbagai unsur dan diharapkan dapat bekerjasama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Nurdin dan Usman, (2004:70) mengemukakan bahwa "implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan".

Wahab (2011:65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat-pejabat kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan".

Dunn (2003:132) Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta. Dunn mengistilahkan implementasi secara lebih khusus, menyebutnya dengan istilah

implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik. Menurutnya implementasi kebijakan (Policy Implementation) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh obyek berikutnya yaitu hasil yang akan dicapai.

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Dalam mengartikan implementasi ini tentunya memiliki pendekatan yang berbeda-beda, tetapi dapat diketahui secara sederhana bahwa implementasi adalah pelaksanaan aturan atau ketentuan yang memiliki kekuatan hukum yang sah.

Berkaitan dengan pendekatan yang dimaksud, Nurdin dan Usman (2004:73) menjelaskan bahwa pendekatan pertama, menggambarkan implementasi itu dilakukan sebelum penyebaran (desiminasi) kurikulum desain. Kata proses dalam pendekatan ini adalah aktivitas yang berkaitan dengan

penjelasan tujuan program, mendeskripsikan sumber-sumber baru dan mendemonstrasikan metode pengajaran yang digunakan.

Pendekatan kedua, menurut Nurdin dan Usman (2002:73) menyatakan menekankan pada fase penyempurnaan. Kata proses dalam pendekatan ini lebih menekankan pada interaksi antara pengembang dan guru (praktisi Pendapatan Asli Daerah). Pengembang melakukan pemeriksaan pada program baru yang direncanakan, sumber-sumber baru, dan memasukan isi/materi baru ke program yang sudah ada berdasarkan hasil uji coba di lapangan dan pengalaman-pengalaman guru. Interaksi antara pengembang dan guru terjadi dalam rangka penyempurnaan program, pengembang mengadakan lokakarya atau diskusi-diskusi dengan guru-guru untuk memperoleh masukan. Implementasi dianggap selesai manakala proses penyempurnaan program baru dipandang sudah lengkap.

Sedangkan pendekatan ketiga, Nurdin dan Usman (2004:75) menyatakan memandang implementasi sebagai bagian dari program kurikulum. Proses implementasi dilakukan dengan mengikuti perkembangan dan megadopsi program-program yang sudah direncanakan dan sudah diorganisasikan dalam bentuk kurikulum desain (dokumentasi).

Nugroho (2006:119) implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan. Kebijakan publik berkenaan dengan setiap aturan main dalam kehidupan bersama, baik yang berkenaan dengan hubungan antar warga dan pemerintah.

Wahab (2001: 65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat-pejabat kelompok-kelompok pemerintah atau

swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

D. Implementasi Kebijakan

Tangkilisan, (2003:9) mengatakan Program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Tangkilisan (2003:9) mengutip pengertian implementasi menurut Patton dan Sawicki dalam buku yang berjudul *Kebijakan Publik yang Membumi* bahwa: “Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi.”

Berdasarkan pengertian di atas, implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir. Seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, unit-unit dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program, serta melakukan interpretasi terhadap perencanaan yang telah dibuat, dan petunjuk yang dapat diikuti dengan mudah bagi relisasi program yang dilaksanakan. Dunn (1998:24) mengistilahkan implementasi dengan lebih khusus dengan menyebutnya implementasi kebijakan (*policy implemtation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.

Nugroho (2004:158) mengatakan Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplemntasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut” .

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

Dwijowijoto (2004:158) Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut”.

Menurut Widodo, (2001:194) terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam persiapan proses implementasi yang perlu dilakukan, setidaknya terdapat empat hal penting dalam proses implementasi kebijakan, yaitu pendayagunaan sumber, pelibatan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, interpretasi, manajemen program, dan penyediaan layanan dan manfaat pada publik.

Persiapan proses implementasi kebijakan agar suatu kebijakan dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan harus mendayagunakan sumber yang ada, melibatkan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, menginterpretasikan kebijakan, program yang dilaksanakan harus direncanakan dengan manajemen yang baik, dan menyediakan layanan dan manfaat pada masyarakat.

Subarsono (2005: 101) beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistis. Faktor- faktor tersebut diantaranya : a) Kondisi lingkungan, b) Hubungan antar organisasi, c) Sumberdaya organisasi untuk implementasi program, d) Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Berdasarkan faktor di atas, yaitu kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi, sumberdaya organisasi untuk mengimplementasi program, karakteristik dan kemampuan agen pelaksana merupakan hal penting dalam mempengaruhi suatu implementasi program. Sehingga faktor-faktor tersebut menghasilkan kinerja dan dampak dari suatu program yaitu sejauh mana program tersebut dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Subarsono (2005:103) manfaat dari kebijakan implementasi adalah akan memberi manfaat kepada pelaku kebijakan karena kebijakan sangat berkaitan dengan dampak atau perubahan yang diinginkan oleh kebijakan setelah diimplementasikan.

Implementasi kebijakan menurut pendapat di atas, tidak lain berkaitan dengan cara agar kebijakan dapat mencapai tujuan. Kebijakan publik tersebut

diimplementasikan melalui bentuk program-program serta melalui turunan. Turunan yang dimaksud adalah dengan melalui proyek intervensi dan kegiatan intervensi.

E. Implementasi Kebijakan Publik

Pengertian implementasi disampaikan oleh Charles O. Jones (1994:57) yang menyatakan bahwa implementasi sebagai “*getting the job done*” dan “*doing it*”. implementasi adalah sebuah pekerjaan yang mudah dan sederhana, namun dibalik semuanya itu ada beberapa faktor pendukung yang juga sangat berpengaruh antara lain ; adanya implementator, uang, dan kemampuan organisasi (*resources*).

Implementasi adalah sebuah proses interaksi antara penentuan tujuan dan tindakan untuk mencapai tujuan. Ini pada dasarnya adalah kemampuan untuk membangun hubungan dalam mata rantai sebab akibat agar kebijakan bisa berdampak. Menurut Soenarko (2003:39) Kebijakan publik adalah perpaduan dan kristalisasi daripada pendapat-pendapat dan keinginan-keinginan banyak orang atau golongan dalam masyarakat.

Winarno, (2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi

publik yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan.

Tangkilisan (2003:2) kebijakan publik sebagai kebijakan-kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, dimana implikasi dari kebijakan itu adalah :

- a) kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan yang berorientasi pada tujuan.
- b) kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah.
- c) kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan.
- d) kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
- e) kebijakan pemerintah setidaknya-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa.

F. Aparatur Sipil Negara

Menurut Widjaja (2006:113) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi ASN Negeri Sipil dan ASN pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.

Meurut Musanef (2004:41) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN ASN adalah ASN negeri sipil dan ASN pemerintah dengan

perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina keASNan dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan, melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai homo sapiens, homo politikus, dan homo ekonomikus dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah zoon politicon. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai homo administratikus dan *organization man*.

Aparatur sipil negara sebagai profesi berlandaskan prinsip sebagai berikut:

- a. Nilai Dasar
- b. Kode Etik Dan Kode Perilaku
- c. Komitmen, Integritas Moral Dan Tanggung Jawab Pada Pelayanan Publik
- d. Kompetensi Yang Diperlukan Sesuai Bidang Tugas
- e. Kualifikasi Akademik
- f. Jaminan Perlindungan Hukum Dalam Melaksanakan Tugas Dan
- g. Profesionalitas Jabatan

Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar ASN Aparatur

Sipil Negara :

- a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi
- b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
- c. melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan
- d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan
- e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.
- f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara
- g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien
- h. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
- i. tidak menyalahgunakan informasi intern, negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
- j. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN dan
- k. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin ASN ASN

H. Tambahan Penghasilan

Menurut Perwal Nomor 44 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 8 Tambahan Penghasilan ASN Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat TPP-ASN adalah suatu bentuk penghargaan oleh Pemerintah Daerah untuk memotivasi dan mendorong ASN guna meningkatkan disiplin kerja, beban kerja, prestasi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Menurut Triton (2012:125) tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

- a. Tambahan penghasilan yang bersifat financial Tambahan penghasilan yang bersifat financial adalah tambahan penghasilan yang diterima oleh ASN dalam bentuk uang atau bernilai uang misalnya adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Tambahan penghasilan yang bersifat non- financial Tambahan penghasilan ini diberikan dengan maksud mempertahankan ASN dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi ASN yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan pengamatan dengan cara menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya.

Menurut Sugiyono (2012: 13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Menurut Sugiyono (2009:15) penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci

Agar penelitian dapat memenuhi kriteria ilmiah maka cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sampai analisis data, diusahakan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan metode yang ada. Sesuai dengan perubahan metode dan prosedur penelitian ini, maka akan dibahas tentang jenis penelitian, populasi, jenis data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

B. Kerangka Konsep

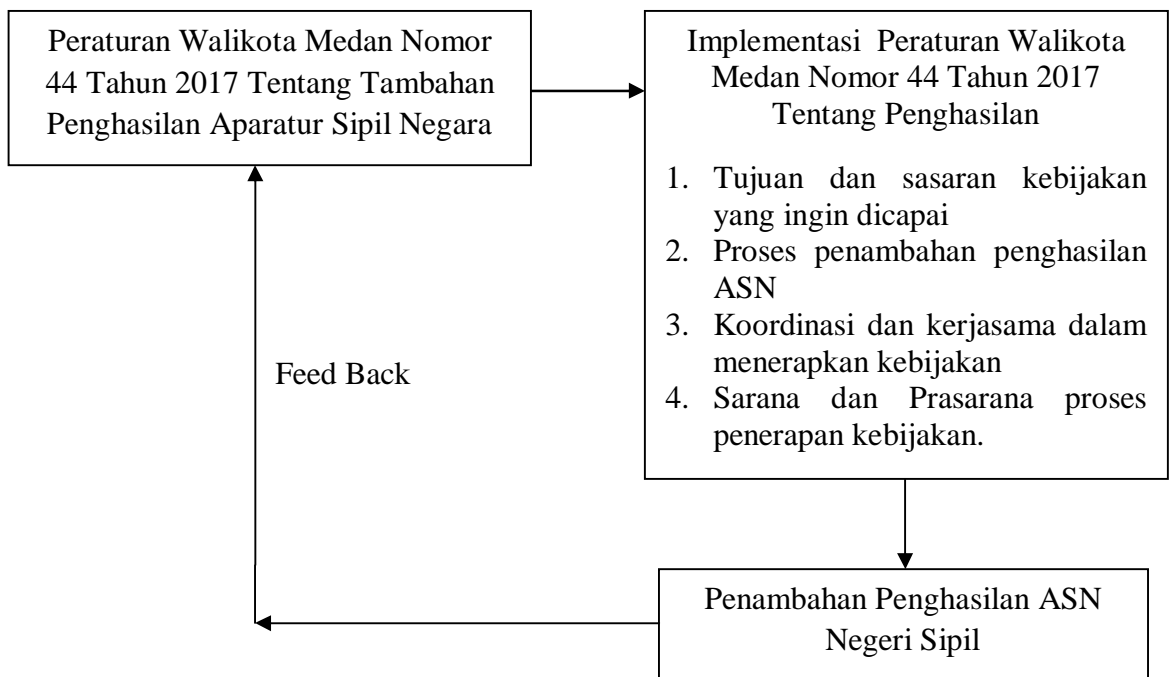
Konsep yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi kebijakan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Penambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara. Agar konsep tersebut dapat dijelaskan maka kerangka konsep dirangkum dalam sebuah gambar yang mewakili pola pemikiran sebagai berikut:

Gambar 3.1

KERANGKA KONSEP

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN WALIKOTA

MEDAN NOMOR 44 TAHUN 2017



C. Definisi Konsep

Konsep adalah istilah atau definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial.

Dari uraian di atas digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit penelitian yang akan diteliti. Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang Penambahan Penghasilan.

1. Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat.
2. Kebijakan publik adalah sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
3. Implementasi kebijakan publik tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan.

4. Implementasi kebijakan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Penambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara adalah cara menyampaikan atau mensosialisasikan peraturan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Penambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara.

D. Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga dapat diketahui apa yang menjadi tolak ukur dalam menganalisis data dari suatu penelitian.

Kategorisasi dalam penelitian ini adalah Implementasi kebijakan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang Penambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara yaitu :

- a) Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan keputusan publik.
Terdiri dari beberapa indikator yaitu :
 - 1) Program implementasi kebijakan
 - 2) Pelaksanaan implementasi kebijakan
- b) Adanya keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikatornya terdiri atas :
 - 1) Tujuan pembuatan implementasi kebijakan
 - 2) Ketepatan tujuan implementasi kebijakan
- c) Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik. Adapun indikatornya terdiri atas :
 - 1) Birokrasi pelaksanaan implementasi kebijakan

- 2) Standar prosedur operasi implementasi kebijakan
- d) Adanya transparansi bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :
 - 1) Kemudahan dalam memberikan pelayanan
 - 2) Kecepatan layanan implementasi kebijakan

E. Narasumber

Key Informan/Narasumber terdiri atas:

- 1) Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan
- 2) Kepala Bagian Keuangan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan
- 3) Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan

F. Teknik pengumpulan Data

Untuk kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, peneliti merasa perlu memperoleh data-data yang dapat memudahkan peneliti melakukan penelitian. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang berdasarkan pada pemilihan langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data primer dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data-data, berupa dokumen-dokumen yang ada pada instansi yang bersangkutan.
- 2) Wawancara yang mendalam (*Deep Interview*) yakni metode untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang sudah disusun kepada informan-informan. Kemudian hasil jawaban yang diperoleh dari informan tersebut dikemas dalam tulisan yang tidak merubah makna dari inti jawaban dari setiap informan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan berupa: Dokumen, buku-buku, jurnal, makalah, artikel dan berbagai tulisan lainnya yang menyangkut dengan penulisan ini.

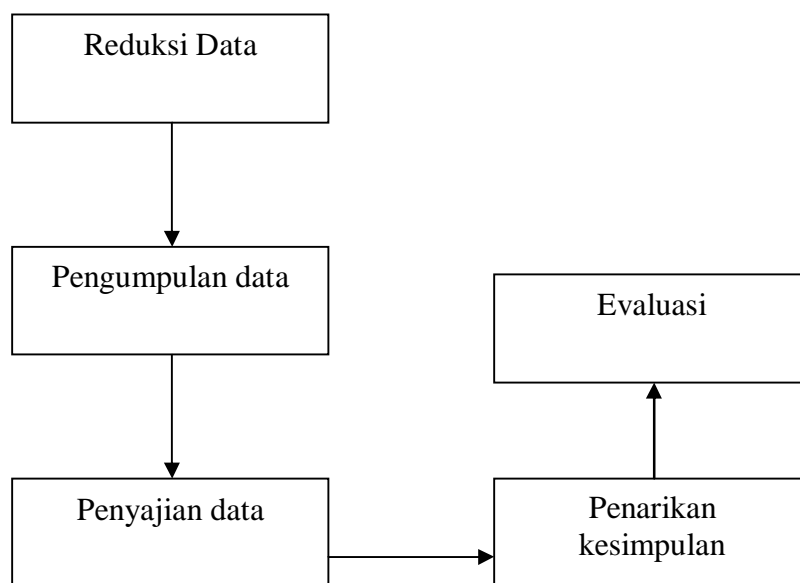
G. Teknik Analisa Data

Data dalam metode Kualitatif mencerminkan interpretasi yang dalam dan menyeluruh atas fenomena tertentu. Data dikelompokkan dalam kelas-kelas tidak menurut angka-angka. Maleong dalam Kriyantono (2007:163) mendefinisikan analisis data sebagai proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Data yang diperoleh dari lapangan dilakukan analisis melalui tahap-tahap berikut adalah rancangan penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2009:20):

Gambar 3.2

KOMPONEN DALAM ANALISIS DATA



- 1) Reduksi Data (*Data reduction*): Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. (Sugiyono, 2010: 63).

- 2) Pengumpulan Data (*Data collection*): Data yang dikelompokkan selanjutnya disusun dalam bentuk narasi-narasi, sehingga berbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan masalah penelitian.
- 3) Penyajian Data (*Data Display*): Melakukan interpretasi data yaitu menginterpretasikan apa yang telah diinterpretasikan informan terhadap masalah yang diteliti
- 4) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/verification*): Pengambilan kesimpulan berdasarkan susunan narasi yang telah disusun pada tahap ketiga, sehingga dapat memberi jawaban atas masalah penelitian.
- 5) Evaluasi: Melakukan verifikasi hasil analisis data dengan informan, yang didasarkan pada kesimpulan tahap keempat. Tahap ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi dari hasil wawancara dengan sejumlah informan yang dapat mengaburkan makna persoalan sebenarnya dari fokus penelitian.

H. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakan Bulan September 2018-Oktober 2018.

I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Meningkatnya pendapatan daerah hendaknya tidak harus ditempuh dengan cara kebijaksanaan menaikkan tarif saja, tetapi yang lebih penting dengan memperbaiki atau menyempurnakan administrasi, sistem dan prosedur serta

organisasi dari DPMPTSP yang ada sekarang. Namun pada kondisi saat ini dirasakan tuntutan untuk perlunya meninjau kembali dan penyempurnaan Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA). Seiring dengan tuntutan gerak pembangunan yang sedang berjalan terutama dari pola pendekatan yang selama ini dilakukan secara sektoral perlu dirubah secara fungsional dan disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah yang paling akhir dibidang perpajakan, maka penyempurnaan telah dilaksanakan secara bersungguh-sungguh sehingga berhasil disusun Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA).

Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman bergerak dibidang *Non-Profit Mot4e* dalam pengelolaan dan pemerintahan yang mempunyai tugas – tugas untuk membangun prasarana perkantoran pemerintah dan gedung – gedung milik pemerintah seperti SMU, SMP dan SD.

Sebagai pengelola teknis dilaksanakan oleh Pihak Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman adalah penyiapan sarana dan prasarana pemukiman di perkotaan dan pedesaan meliputi kegiatan:

1. Penataan Ruang Wilayah, daerah kota
2. Penataan Bangunan
3. Penataan Sarana Bersih
4. Perbaikan lingkungan perumahan dan pedesaan serta jalan – jalan lingkungan
5. Penyehatan lingkungan permukiman dengan pembangunan sarana drainase, persampahan dan air limbah.
6. Pengelolaan gedung – gedung Negara dan bangunan gedung lain.

Pembangunan Penataan Ruang dan Pemukiman

1. Kesehatan

Melalui pembangunan sarana air minum, jalan setapak, penyediaan sarana dan pengelolaan persampahan serta perbaikan perumahan.

2. Perum – Perumnas

Melalui pembangunan sarana drainase, air minum, jalan setapak, penyediaan sarana dan pengelolaan perumahan .

3. Transmigrasi

Melalui penyediaan air minum pada lokasi Transmigrasi.

4. Sektor Perikanan pada Pangkalan Pendaratan Ikan (PPI)

Melalui sector pembangunan sarana drainase, air minum, jalan setapak, penyediaan sarana dan pengelolaan persampahan dan perbaikan perumahan.

Setiap Instansi/Departemen/Perusahaan maupun badan usaha memerlukan dan membutuhkan serta menerapkan suatu bidang ilmu pendukung di dalam melaksanakan segala kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan tujuan dari Instansi/Departemen tersebut.

Bidang ilmu pendukung yang diterapkan di DPMPTSP Kota Medan Prov. Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Teknik Sipil

Mencakup dengan semua kegiatan yang berhubungan dengan teknik pembangunan seperti pembangunan gedung, jalan dan sebagainya. Pada

Dinas Tata Ruang dan Pemukiman bidang ilmu Teknik Sipil ini diterapkan pada bagian :

- a. Subdis Bina Pengembangan Perkotaan dan Pedesaan
- b. Subdis Bina Pengembangan Perumahan dan Permukiman
- c. Subdis Bina Tata Bangunan dan Lingkungan
- d. Subdis Bina Penataan Ruang
- e. Subdis Bina Peningkatan Peran Serta Masyarakat
- f. Unit Pembangunan dan Pengelolaan Rumah Sewa

2. Teknik Arsitek

Mencakup kegiatan yang berhubungan dengan pembangunan gedung sekolah, perumahan dan sebagainya. Bidang ilmu ini diterapkan pada Bagian Sub Dinas Tata Bangunan.

3. Teknik Planologi

Mencakup semua kegiatan yang berhubungan dengan penataan lingkungan seperti penataan ruang, penataan kota, keadaan tanah, dan lain – lain. Bidang ilmu ini diterapkan pada Bagian Sub Dinas Tata Ruang dan Tata Daerah.

4. Manajemen

Bidang ilmu ini diterapkan pada Bagian Tata Usaha yang menangani semua hal yang berhubungan dengan kegiatan atau masalah perkantoran.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 3 tahun 2001 tentang Dinas – Dinas Provinsi Sumatera Utara, DPMPTSP Kota Medan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam

bidang Pendapatan Daerah Kota Medan. Untuk menyelenggarakan tugas yang dimaksud DPMPTSP Kota Medan Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan perencanaan/program dan kebijaksanaan teknis dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan.
- b. Menyelenggarakan pembinaan penataan ruang, pengembangan perkotaan dan pedesaan, pengembangan perumahan dan permukiman, tata bangunan dan lingkungan serta peningkatan peran serta masyarakat.
- c. Melaksanakan tugas – tugas yang berkaitan dengan Pendapatan Daerah Kota Medan sesuai dengan ketetapan Kepala Daerah.

Visi dan Misi

Visi DPMPTSP Kota Medan

“Terwujudnya iklim investasi yang menarik dan kondusif dengan dukungan pelayanan prima perizinan dan penanaman modal untuk mewujudkan medan kota masa depan yang multikultural, berdaya saing, humanis, sejahtera dan religius”.

Misi DPMPTSP Kota Medan

1. Meningkatkan daya tarik investasi di kota medan.
2. Meningkatkan realisasi investasi di kota medan.
3. Menciptakan iklim investasi yang menarik dan kondusif.
4. Meningkatkan pelayanan perizinan dan non-perizinan yang sederhana, transparan, tepat waktu dan memiliki kepastian hukum.

Struktur Organisasi

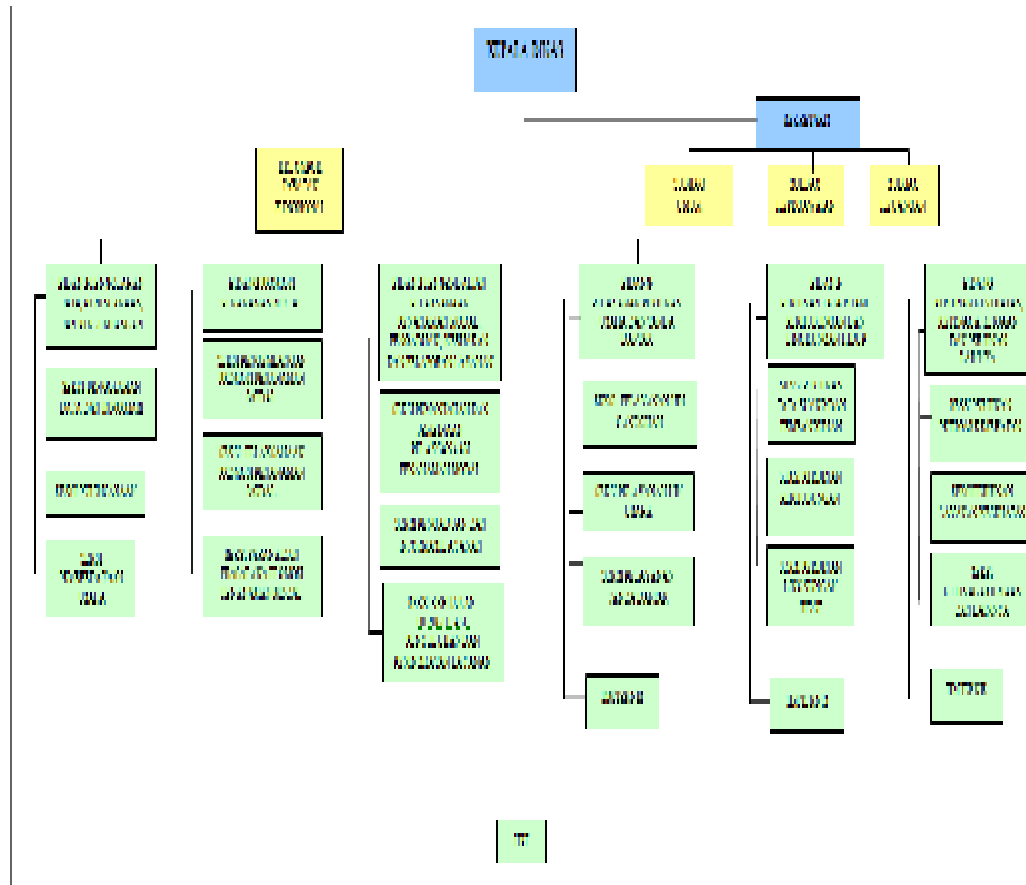
Struktur organisasi perusahaan merupakan susunan sub – sub system yang menggambarkan hubungan komunikasi, wewenang dan tanggung jawab dari masing – masing bidang yang terdapat dalam suatu organisasi. Struktur organisasi ini tidak selamanya sama antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

Struktur organisasi dapat dipandang sebagai suatu kerangka yang menyeluruh yang berhubungan dengan berbagai fungsi dari badan usaha dan menunjukkan hubungan yang tepat antara para ASN yang melaksanakan berbagai fungsi tersebut.

Berikut ini merupakan struktur organisasi pada DPMPTSP Kota Medan Prov. Sumatera Utara yang berisikan sub – sub yang terdapat dalam DPMPTSP Kota Medan Prov. Sumatera Utara. Struktur Organisasi tersebut dapat dilihat pada halaman berikut :

Gambar 3.3

Bagan Struktur Organisasi DPMPTSP Kota Medan



Sumber : DPMPTSP Kota Medan

2.1.4. Job Description

Sesuai dengan struktur organisasi maka *job description* DPMPTSP Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Tugas :

Membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan serta tugas dekonstrasi dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan.

Fungsinya :

- a. Penyiapan konsep kebijakan, strategi, program dan standart pelaksanaan kewenangan Daerah Kabupaten Kota dan Standart Pelaksanaan Tuga – Tugas Dinas dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan, tata bangunan serta peningkatan peran serta masyarakat.
- b. Penyelenggaraan Koordinasi dan kerjasama kemitraan dengan pihak – pihak terkait dalam pengembangan, pemanfaatan dan pengendalian dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan sesuai ketentuan standart yang ditetapkan.
- c. Penyiapan konsep kebijakan, strategi program dan standart pelaksanaan keuangan Daerah Kabupaten / Kota dan standart pelaksanaan tugas – tugas dinas dibidang penataan ruang, pengembangan perkotaan dan pedesaan, pengembangan perumahan dan permukiman, tata bangunan dan lingkungan serta peningkatan peran serta masyarakat.

2. Kepala Dinas

Tugas :

Membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan serta tugas dekonstrasi dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan.

Fungsinya :

- d. Penyiapan konsep kebijakan, strategi, program dan standart pelaksan kewenangan Daerah Kabupaten Kota dan Standart Pelaksanaan Tuga – Tugas Dinas dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan, tata bangunan serta peningkatan peran serta masyarakat.
 - e. Penyelenggaraan Koordinasi dan kerjasama kemitraan dengan pihak – pihak terkait dalam pengembangan, pemanfaatan dan pengendalian dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan sesuai ketentuan standart yang ditetapkan.
3. Penyiapan konsep kebijakan, strategi program dan standart pelaksanaan keuangan Daerah Kabupaten / Kota dan standart pelaksanaan tugas – tugas dinas dibidang penataan ruang, pengembangan perkotaan dan pedesaan, pengembangan perumahan dan permukiman, tata bangunan dan lingkungan serta peningkatan peran serta masyarakat. Kepala Sub Bagian Umum

Tugas :

- a. Memberikan masukan kepada Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.

- b. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Bagian Tata Usaha sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan Kepala Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan atau data penyempurnaan dan penyusunan standart prosedur penyelenggaraan urusan tata usaha administrasi umum dan barang atau perlengkapan serta perjalanan dinas.

4. Kepala Sub Bagian Penagihan

Tugas :

- a. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan atau data untuk menyempurnakan penyusunan dan standart prosedur dan akuntabilitas pengelolaan keuangan.
- b. Memberikan pemasukan yang diberikan oleh Kepala Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
- c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bagian tata Usaha, sesuai bidang tugasnya.
- d. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bagian Tata Usaha, sesuai standart yang ditetapkan.

5. Kepala Sub Bagian KeASNan

Tugas :

- a. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan dan penyempurnaan data penyusunan standart prosedur akuntabilitas pengelolaan keASNan.
 - b. Memberikan pemasukan yang diberikan oleh Kepala Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bagian Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
 - d. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bagian Tata Usaha sesuai standart yang ditetapkan.
6. Kepala Sub Bagian Operasional dan Hukum

Tugas :

- a. Memberi masukan kepada Kepala Bagian Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
- b. Melakukan penataan organisasi serta penyajian dan eksaminasi atas produk hukum dinas, sesuai ketentuan dan standart yang berlaku.
- c. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
- d. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan atau data untuk penataan pembaharuan dan penyempurnaan standart ketatalaksanaan kelembagaan serta pengelolaan produk – produk hukum dilingkungan dinas.
- e. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bagian Tata Usaha, sesuai standart yang ditetapkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menemui Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M untuk meminta izin peneliti dalam melakukan wawancara dengan beliau. Setelah mendapatkan izin wawancara, peneliti kemudian menyampaikan karakteristik subjek penelitian yang akan dijadikan sebagai informan penelitian. Setelah peneliti menemukan subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan, selanjutnya peneliti melakukan wawancara secara mendalam kepada informan-informan yang telah ditetapkan berdasarkan kepada pedoman wawancara yang telah disusun.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan memiliki tujuan untuk meningkatkan peran serta ASN dalam meningkatkan kinerja dan mewujudkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan mengimplementasikan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan.

1. Deskripsi Narasumber

a. Narasumber Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, narasumber dikelompokkan menjadi dua yaitu narasumber dengan jenis kelamin laki-laki dan narasumber dengan jenis kelamin perempuan. Pada tabel 4.1 berikut disajikan persentase untuk masing-masing kategori tersebut :

Tabel 4.1. Narasumber berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	2	67%
2	Perempuan	1	33%
Jumlah		3	100%

Sumber : Data Wawancara Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berasal dari jenis kelamin laki-laki dengan frekuensi 2 orang dengan persentase 67% dan 1 orang perempuan dengan persentase (33%).

b. Narasumber Menurut Pendidikan

Distribusi narasumber menurut pendidikan dapat dikelompokkan, menjadi 2 kelompok yaitu narasumber dengan pendidikan S1 dan S2. Pada tabel 4.2 berikut disajikan persentase untuk masing-masing kategori tersebut.

Tabel 4.2. Narasumber Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	1	33%
2	S2	2	67%
Jumlah		3	100%

Sumber : Data Wawancara Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2. diatas dapat dilihat dari pendidikan S1 dengan frekuensi 1 orang dengan persentase 33%, pendidikan S2 2 dengan frekuensi 2 orang dengan persentase sebesar 67%.

2. Deskripsi Hasil Wawancara

a. Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan keputusan publik

Adanya suatu tindakan yaitu segala tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku (sama) agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Sehubungan dengan kenyataan yang ada di DPMPTSP Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Kadis DPMPTSP Dengan cara menerapkan kebijakan tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya.

Kebijakan Tambahan Penghasilan ASN di di DPMPTSP memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja ASN, disiplin dan pelayanan yang diberikan ASN kepada masyarakat.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan Kriteria pemberian Tambahan Penghasilan ASN sudah sesuai dengan Peraturan Walikota Medan nomor 44 tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN. Tambahan penghasilan diberikan kepada seluruh ASN berdasarkan kemampuan kehadiran, atau kedisiplinan dan kinerja dari ASN tersebut.

Menurut Bapak Ramlan Saraan S.Sos (36 Tahun) selaku Kabagkeu DPMPTSP Pemberian Tambahan penghasilan yang dibayarkan kepada ASN di DPMPTSP kota Medan, yaitu dengan melihat daftar hadir pada apel, siang dan jam pulang kerja, secara umum apabila dilihat dari pelaksanaan pembayaran sesuai dengan besaran berdasarkan pangkat, golongan dan jabatan. Kedisiplinan dan kinerja menjadi tolak ukur yang digunakan sebagai acuan dasar hukum dalam pemberian tambahan penghasilan bagi ASN adalah Peraturan Walikota Medan nomor 44 tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN.

Tunjangan tambahan penghasilan (TTP) yang diterima ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan dihitung berdasarkan tingkat kehadiran dan prestasi kerja ASN yang sesuai dengan Peraturan Walikota Medan nomor 44 tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN, tingkat kehadiran dilakukan dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*) dan pengolahan menggunakan system elektronik

kehadiran pegawai yang dapat diakses secara online. Prestasi kerja dihitung berdasarkan pada nilai capaian aktivitas harian dengan menggunakan *e-logbook* sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kedinasan dengan akumulasi tingkat kehadiran dan capaian aktivitas harian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kedinasan.

Menurut Bapak Kurniawan, SE sebagai Kabagpeg DPMPTSP Kota Medan Kebijakan Tambahan Penghasilan ASN di di DPMPTSP memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja ASN, disiplin dan pelayanan yang diberikan ASN kepada masyarakat. Kebijakan Tambahan Penghasilan ASN di di DPMPTSP memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja ASN, disiplin dan pelayanan yang diberikan ASN kepada masyarakat

Kendala yang sering dihadapi dalam pemberian tambahan penghasilan ASN di DPMPTSP Kota Medan adalah TPP yang dibayarkan kepada ASN terkadang terlambat hal tersebut dikarenakan penggunaan keuangan APBD yang terjadi pada awal tahun dan dari segi pembayaran yang dilakukan tidak memenuhi kriteria prestasi kerja tapi pembayaran pada pegawai tetap 100%, sehingga ASN yang memiliki prestasi kerja tetap dibayar sama dengan ASN yang hanya memenuhi kriteria disiplin”.

b. Adanya keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Suatu keputusan seseorang atau beberapa orang, kelompok, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pengorganisasi dibutuhkan agar kebijakan Peraturan -

Walikota Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan tentang ASN. Oleh sebab itu pengorganisasi dilakukan dengan membuat keputusan untuk mencapai tujuan.

Sehubungan dengan kenyataan yang ada di DPMPTSP Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Kadis DPMPTSP pelaksanaan pemberian Tambahan penghasilan bagi ASN di lingkungan DPMPTSP sudah mengacu pada Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 dimana pertimbangan prestasi kerja yang diukur melalui keaktifan pegawai melalui tingkat kehadiran yang tercatat.

Pemerintah melalui kebijakan publiknya bertanggung jawab dalam menciptakan kesejahteraan bagi pegawainya. Kebijakan publik yang sudah diimplementasikan dapat dinilai berhasil apabila tujuan dari kebijakan tersebut sudah tercapai dan tertuju pada titik sasaran yang sesuai dengan tujuan awalnya.

Menurut Bapak Ramlan Saraan S.Sos selaku Kabagkeu DPMPTSP Pemberian tambahan penghasilan pegawai di DPMPTSP secara laporan sudah dijalankan sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017, namun masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya terutama dalam memenuhi indikator yang telah ditentukan oleh kebijakan.

Penerapan pemberian tambahan penghasilan ASN sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam pembangunan daerah. Dalam hal ini tambahan penghasil ASN yang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan ASN dan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Penilaian Disiplin ASN.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Kurniawan, SE Dasar Hukum dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk dapat diterapkannya kebijakan Tambahan Penghasilan bagi ASN daerah. Dengan dasar hukum berupa Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan ASN. Untuk menjalankan kebijakan dalam pemberian tambahan penghasilan ASN selain mengacu pada Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan ASN juga mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Penilaian Disiplin ASN.

Kebijakan TPP menjadi salah satu kebijakan yang didalamnya terdapat unsur penilaian kinerja tersebut, memang pemerintah telah menetapkan kebijakan baru dalam penilaian prestasi kerja ASN dengan ditetapkannya PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja ASN. Selain Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan ASN yang menjadi pedoman dalam pemberian tambahan penghasilan ASN juga mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Menurut Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Kadis DPMPTSP pemberian sanksi terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kinerja yang diberikan oleh BKD Kota Medan sudah sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 yaitu dengan cara memberi teguran baik secara lisan maupun tertulis, dan bobot penilaian yang menjadi kriteria TPP akan dikurangi. Ada beberapa ASN di DPMPTSP Kota Medan melakukan pelanggaran disiplin dan kinerja mereka diberikan sanksi dari tim

evaluasi dan monitoring penilaian aspek pemberian tambahan penghasilan bagi ASN sudah sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017.

Bagi ASN yang melanggar disiplin dan kinerjanya tidak baik maka ASN tersebut kami panggil dan kami peringatkan untuk tidak berbuat kembali, apabila terulang kembali maka kami akan memberikan sanksi sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017.

c. Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik

Sikap dan karakteristik dari para pelaksana peraturan dalam menyikapi suatu kebijakan merupakan faktor yang tidak dapat dikesampingkan. Jika para pelaksana peraturan setuju dengan isi suatu kebijakan, dan dalam hal ini berarti adanya program, kemungkinan besar mereka akan melaksanakannya sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat kebijakan.

Hasil wawancara dengan Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Kadis DPMPTSP Pengawasan yang dilakukan secara sistem terkomputerisasi misalnya absensi sekarang menggunakan *fingger print* dan secara *online* sehingga dapat mempermudah menghitung jumlah kehadiran ASN.

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, maka pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan karyawan atau pegawai sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan dikehendaki oleh pengawas yaitu pimpinan.

Pengawasan merupakan hal penting disetiap pekerjaan dalam perusahaan atau instansi pemerintah, dikarenakan dengan adanya pengawasan yang baik,

maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kerjaan yang optimal. Bila pekerjaan dibarengi dengan pengawasan pasti hasilnya akan sangat baik dan memuaskan

Pengawasan yang dilakukan belum efektif karena tidak secara langsung melaiankan secara *online* sehingga membuat ASN tidak bekerja dengan yang diharapkan. Pada saat ini sistem pengawasan dilakukan secara *online* namun memiliki kelemahan yaitu terkadang adanya gangguan server dan jaringan internet sehingga laporan yang dikirimkan terhambat.

Menurut Bapak Ramlan Saraan S.Sos selaku Kabagkeu DPMPTSP Penilaian yang dilkukan oleh bagian BKD Kota Medan dan hasilnya belum sesuai dengan Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN. Penilaian yang dilakukan belum berjalan dengan baik karena masih ada beberapa ASN di DPMPTSP yang melakukan kesalahan tetap mendapatkan bobot 100% tambahan penghasilan ASN sementara menurut Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017 jika kedisiplinan hanya memperoleh bobot 15%, maka ASN memperoleh hukuman disiplin dalam bentuk teguran dan lisan selama 1 bulan.

Bila di dalam organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pegawai pun akan

berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Sementara hasil wawancara dengan Bapak Kurniawan, SE Aspek prestasi kerja pegawai didasarkan pada nilai capaian sasaran kinerja pegawai yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, namun kenyataannya tidak sesuai dengan Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017. Selalu berkordinasi dengan tim pengawasan dan evaluasi namun terkadang kurang di respon oleh bagian tersebut sehingga penilain kinerja sering terhambat”.

Kepala DPMPTSP Kota Medan kesulitan dalam berkordinasi dengan tim monitoring dan evaluasi, hal ini terlihat beliau sering pergi ke BKD Kota Medan untuk melakukan kordinasi tersebut. Belum ada kerja sama yang baik antara bagian BKD Kota Medan dengan Kepala DPMPTSP Kota Medan, karena bagian BKD terlalu sibuk dengan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah Kota Medan”.

d. Adanya transparansi bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti

Adanya suatu transparansi yaitu segala sesuatu yang dapat wujudkan untuk kepentingan bersama. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dengan bersifat terbuka, mudah, dapat diakses semua pihak yang membutuhkan kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Menurut Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Kadis DPMPTSP sering mendapat laporan dari setiap ASN di DPMPTSP Kota Medan selalu mengeluh atas hasil penilaian yang tidak di publikasikan kepada ASN". Dengan memperhatikan bahwa sistem penilaian kinerja tidak dapat diketahui semua ASN karena bagian tim evaluasi dan monitoring terhambat karena alasannya sistem aplikasinya sering *error*. Belum mengerti melihat sistem kerja tim evaluasi dan monitoring yang terkadang tidak pernah memberitahukan kepada ASN yang tiba-tiba TPP yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Mereka selalu melakukan penilaian kinerja tidak secara transparansi karena tidak jelas pemotongan atas TPP yang diberikan, hal tersebut terbukti bahwa beberapa ASN yang melaporkan kepada saya.

Penilaian kinerja di DPMPTSP belum transparansi karena dari pihak tersebut tidak memberi tahukan penilaian kinerja atas penilaian tersebut. Penilaian kinerja secara tidak transparansi sementara menurut Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017 bahwa semua penilaian atas kinerja harus diketahui kepala Dinas dan para ASN.

Upaya yang dilakukan adalah meningkatkan komunikasi dengan bagian tim pengawasan dan monitoring karena selama ini sulit sekali untuk berkomunikasi dengan mereka dalam membahas transparansi penilaian kinerja. BKD Kota Medan untuk lebih transparansi dalam memberikan laporan penilaian agar ASN merasa puas terhadap hasil kinerja yang telah dilakukan. Sebaiknya sistemnya harus diperbaiki agar tidak menghambat penilaiain kinerja karena ASN

beranggapan bahwa belum transparansi terhadap penilaian karena sistem yang bermasalah.

Tujuan utama dari implemementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara adalah untuk melaksanakan kualitas pelayanan ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan pemberian bantuan peralatan dari pengelola usaha di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan. Untuk meningkatkan pemberian bantuan peralatan maka diperlukannya suatu prosedur yang harus dilakukan oleh masyarakat atau pemilik usaha dalam mendapatkan izin usaha dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan.

Dari hasil tersebut sesuai Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pasal 8 ayat (1) dan (2) adalah Prinsip dan sasaran dalam penetapan struktur dan besarnya tarif Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah didasarkan pada tujuan untuk memperoleh keuntungan yang layak dan Keuntungan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah keuntungan yang diperoleh apabila pelayanan jasa usaha tersebut dilakukan secara efisien dan berorientasi pada harga pasar.

Wujud penerimaan implementor terhadap peraturan tersebut dapat dilihat bahwa mereka mengetahui latar belakang, manfaat, tujuan serta sasaran dari adanya Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan tersebut. Dimana kemudian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan langsung membuka kelas untuk Training bagi para ASN agar khusus mempelajari dan memahami isi dari Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan, agar dapat bekerja lebih baik di lapangan, bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan peraturan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut isi dari Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pasal 4 tentang Objek Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah adalah pemakaian kekayaan daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah. Objek Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pemakaian atas kekayaan daerah yang meliputi alat berat, laboratorium teknik, laboratorium veteriner, laboratorium lingkungan, gedung dan bangunan milik pemerintah daerah, alsintan, radio pelayanan daerah, dan peralatan pemerintah daerah lainnya. Dikecualikan dari pengertian pemakaian kekayaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah penggunaan tanah yang tidak mengubah fungsi dari tanah tersebut.

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan dapat dilihat bahwa indikator yang diterapkan sudah dilakukan dan belum berjalan cukup baik, baik SDM di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan maupun koordinasi dengan instansi lainnya.

Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban retribusi daerah dan/atau tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan retribusi daerah.

Komunikasi yang dilakukan oleh masing masing bidang atau satuan kerja di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan sudah berjalan dengan baik, baik secara vertikal maupun horizontal. Pentingnya komunikasi dalam pelaksanaan peraturan Walikota ini akan sangat berpengaruh agar tidak terjadi kesalahpahaman diantara pelaksana kebijakan. Masing-masing bidang atau satuan kerja juga saling bekerjasama untuk mendukung pelaksanaan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan tersebut, mulai dari pendataan, proses sosialisasi, pengembangan dan pengawasan melakukan teguran langsung kelapangan maupun melalui surat maupun proses pemberian ijin usaha.

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan dapat disimpulkan bahwa struktur birokrasi/ organisasi yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan sudah cukup. Adapun tata cara atau petunjuk pelaksana/petunjuk teknis yang digunakan untuk melaksanakan peraturan tentang tamban penghasilan bagi ASN sudah jelas dan serta sudah tercantum di dalam rincian isi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017

Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara. Dimana dijelaskan bagaimana prosedur, tata cara dan syarat yang dibutuhkan dalam proses pengurusan izin, baik sebelum pemberian maupun sesudah pemberian izin, dan kepada instansi mana masyarakat mengurus izinnya. Sehingga baik pelaksana kebijakan maupun masyarakat dapat mengetahui dengan jelas.

B. Pembahasan

1. Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara.

a. Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan keputusan publik

Adanya suatu tindakan yaitu segala tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku (sama) agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Kebijakan publik sebagai tindakan pemerintah yang berwenang, kebijakan publik dalam hal ini merupakan tindakan yang dibuat dan diimplementasikan oleh badan pemerintah yang memiliki kewenangan hukum, politis dan finansial untuk melakukannya. Pada umumnya perhatian kebijakan publik ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu daripada perilaku yang berubah atau acak. Jadi, kebijakan publik ini memiliki tujuan yang telah terarah sebelumnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh informan pegawai dijelaskan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan Oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sudah merata, dan pemberian tambahan penghasilan pegawai juga berdampak baik bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan sudah sesuai dengan efektivitas kinerja kerja pegawai. pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga di berikan sesuai dengan penilaian presentasi kehadiran kinerja kerja dan juga penilaian apel pagi dan sore, dan juga disiplin kerja pegawai, penilaian kehadiran kinerja pegawai pun sudah baik dan sudah memenuhi syarat penerima tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan apabila pegawai yang menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP) tersebut tidak memenuhi Presentasi penilaian Kehadiran Kinerja dan juga Penilaian Apel pagi dan sore setiap bulannya maka Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan akan di potong sesuai dengan persentase kehadiran kinerja pegawai yang ada setiap bulannya.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin akan diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dunn (2003:132) Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta. Dunn mengistilahkannya implementasi secara lebih khusus, menyebutnya dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik. Menurutnya implementasi kebijakan (Policy Implementation) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nugroho (2011:636) proses implementasi dengan lima tahapan, yaitu pemahaman dari lembaga/badan pelaksana dalam bentuk disusunnya kebijakan pelaksana, kepatuhan objek, hasil nyata, penerimaan hasil nyata tersebut, dan akhirnya mengarah pada revisi atas kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan tersebut ataupun keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Medan sudah mengimplementasikan tindakan dalam menjabarkan keputusan publik sudah sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara.

b. Adanya keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Suatu keputusan seseorang atau beberapa orang, kelompok, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan

lingkungan dan orang lain. Pengorganisasi dibutuhkan agar kebijakan Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN. Oleh sebab itu pengorganisasi dilakukan dengan membuat keputusan untuk mencapai tujuan.

Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila pejabat pada waktu memeriksa ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah diluar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melaluisaluran hirarki. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Sebagai bentuk pelanggaran ucapan itu adalah setiap kata-kata yang di ucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti rapat, ceramah, diskusi, telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan pikiran atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk huruf-huruf (tulisan) maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain – lain yang serupa dengan itu. Adapun yang dimaksud dengan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.

ASN yang melakukan pelanggaran disiplin (indisipliner) akan diberikan sanksi. Dalam hukum dikenal ada beberapa sanksi yaitu sanksi pidana, sanksi perdata dan sanksi administrasi. Dalam hukum administrasi khususnya pada ruang

lingkup kepegawaian sanksi yang dijatuhkan berupa sanksi administrasi yang kaitannya dengan pelanggaran ketentuan tentang perkawinan dan perceraian yaitu berupa penjatuhan hukuman disiplin. Sanksi administrasi yang berupa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian Tambahan penghasilan bagi ASN di lingkungan DPMPTSP sudah mengacu pada Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 dan pemberian sanksi terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kinerja yang diberikan oleh BKD Kota Medan sudah sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 yaitu dengan cara memberi teguran baik secara lisan maupun tertulis, dan bobot penilaian yang menjadi kriteria TPP akan dikurangi.

Namun Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor DPMPTSP Kota Medan belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran Kinerja yang berdampak pada Disiplin pegawai yang masih Kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka, selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada Apel di Sore hari yang kadang tidak di laksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut.

Menurut Dunn (1999:23) Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat.

Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau anggota masyarakat dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat *problem solving* dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (*Law*) dan Peraturan (*Regulation*), kebijakan lebih bersifat adaptif dan interpatatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh.

Dapat disimpulkan bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sudah mampu mengimplementasikan dengan baik adanya keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang tercantum dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

c. Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik

Sikap dan karakteristik dari para pelaksana peraturan dalam menyikapi suatu kebijakan merupakan faktor yang tidak dapat dikesampingkan. Jika para pelaksana peraturan setuju dengan isi suatu kebijakan, dan dalam hal ini berarti adanya program, kemungkinan besar mereka akan melaksanakannya sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat kebijakan.

Kebijakan TPP di DPMPTSP Kota Medan belum terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan (belum sesuai dengan kriteria penilaian pembayaran). Belum sesuainya efektivitas pembayaran TPP ini ada kaitan dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya karena dalam proses pembayaran kriteria penilaian yang digunakan adalah kriteria disiplin pegawai yaitu dengan

melihat daftar hadir pegawai yang mengikuti apel pagi. Padahal dalam kriteria penilaian juga harus memenuhi prestasi kerja pegawai.

Pengawasan yang dilakukan belum efektif karena tidak secara langsung melainkan secara *online* sehingga membuat ASN tidak bekerja dengan yang diharapkan. Pada saat ini sistem pengawasan dilakukan secara *online* namun memiliki kelemahan yaitu terkadang adanya gangguan server dan jaringan internet sehingga laporan yang dikirimkan terhambat. akibat terlambatnya penyerahan rekapitulasi capaian aspek prilaku dan prestasi kerja ke kasubag keuangan maka terjadi keterlambatan saat pembayaran tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan narasumber dimana Penilaian yang dilakukan oleh bagian BKD Kota Medan dan hasilnya belum sesuai dengan Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN. Penilaian yang dilakukan belum berjalan dengan baik karena masih ada beberapa ASN di DPMPTSP yang melakukan kesalahan tetap mendapatkan bobot 100% tambahan penghasilan ASN sementara menurut Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017 jika kedisiplinan hanya memperoleh bobot 15%, maka ASN memperoleh hukuman disiplin dalam bentuk teguran dan lisan selama 1 bulan.

Selain itu tingkat kepatuhan pelaksana kebijakan terutama para atasan langsung tidak melakukan penilaian dan rekomendasi setiap bulannya. Sehingga Kasubag Umum melakukan rekapitulasi pembayaran hanya melihat kehadiran pegawai. Sehingga pegawai yang kinerjanya baik tidak terhitung dalam

penambahan penghasilan pegawai. Dalam pelaksanaan selaku implementor dalam melakukan penilaian adalah atasan langsung yang melihat 2 kriteria, sehingga apa yang dikerjakan oleh bawahan dapat diawasi dengan efektif dan efisiensi. Namun dalam proses pelaksanaan yang melakukan penilaian adalah kasubag umum pada DPMPTSP Kota Medan. Sehingga pada tahap pembayaran yang maksimal dinilai adalah disiplin kerja pegawai. tetapi kepatuhan pelaksana dalam melihat prestasi kerja belum berjalan maksimal karena prestasi kerja seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan mendapat 100 persen Tambahan Penghasilan Pegawai.

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

Menurut Sondang P. Siagian, Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Madani (2011:37) menyatakan bahwa aktor kebijakan meliputi aktor internal birokrasi dan aktor eksternal, yang terdiri dari aktor aktor individu maupun kelompok yang turut serta dalam setiap perbincangan dan perdebatan tentang kebijakan publik. Jadi, dapat dikatakan bahwa aktor-aktor kebijakan publik selalu terkait dengan pelaku dan penentu suatu kebijakan yang berinteraksi dan melakukan interrelasi dalam tahapan proses kebijakan publik.

Dapat disimpulkan bahwa mekanisme kontroling dari pimpinan daam melaksanakan implementasi kebijakan belum berjalan dengan baik dikarenakan masih lemahnya pengawasan yang dilakukan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

d. Adanya transparansi bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti

Adanya suatu transparansi yaitu segala sesuatu yang dapat wujudkan untuk kepentingan bersama. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dengan bersifat terbuka, mudah, dapat diakses semua pihak yang membutuhkan kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Wujud penerimaan implementor terhadap peraturan tersebut dapat dilihat bahwa mereka mengetahui latar belakang, manfaat, tujuan serta sasaran dari adanya Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan tersebut. Dimana kemudian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan langsung membuka kelas untuk Training bagi para ASN agar khusus mempelajari dan memahami isi dari Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan, agar dapat

bekerja lebih baik di lapangan, bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan peraturan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut hasil wawancara dengan narasumber Kepala Dinas DPMPTSP Kota Medan sering mendapat laporan dari setiap Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Medan selalu mengeluh atas hasil penilaian yang tidak di publikasikan kepada ASN. Dengan memperhatikan bahwa sistem penilaian kinerja tidak dapat diketahui semua ASN karena bagian tim evaluasi dan monitoring terhambat karena alasannya sistem aplikasinya sering *error*. Belum mengerti melihat sistem kerja tim evaluasi dan monitoring yang terkadang tidak pernah memberitahukan kepada ASN yang tiba-tiba TPP yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Mardiasmo dalam Kristianten (2006:45) menyebutkan transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan. Transparansi akan memberikan dampak positif dalam tata pemerintahan. Transparansi akan meningkatkan pertanggungjawaban para perumus kebijakan sehingga kontrol terhadap para pemegang otoritas pembuat kebijakan akan berjalan efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa belum terimplementasi dengan baiknya transparansi saat melakukan penilaian untuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu, dikarenakan masih banyaknya ASN yang mengeluh terkait tambahan penghasilan yang mereka terima.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kebijakan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara belum terimplementasi dengan baik dikarenakan masih terdapat beberapa hambatan sehingga implementasi kebijakan tidak maksimal. Adapun yang menjadi tolak ukur dari beberapa pertanyaan yakni ,:

1. adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan keputusan publik dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara, sudah berjalan dengan baik dikarenakan kriteria pemberian Tambahan Penghasilan ASN sudah sesuai dengan Peraturan Walikota Medan nomor 44 tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN. Tambahan penghasilan diberikan kepada seluruh ASN berdasarkan kemampuan kehadiran, atau kedisiplinan dan kinerja dari ASN tersebut dan tingkat kehadiran dilakukan dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*) dengan menggunakan system elektronik kehadiran pegawai yang dapat diakses secara online.
2. adanya keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara juga sudah berjalan dengan baik dikarenakan pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau

pejabat lain yang ditunjuk. Apabila pejabat pada waktu memeriksa ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarki. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

3. adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara belum berjalan dengan baik dikarenakan pengawasan yang dilakukan tidak secara langsung sehingga membuat ASN yang bekerja tidak sesuai yang diharapkan dan penilaian yang dilakukan oleh bagian BKD Kota Medan dan hasilnya belum sesuai dengan Perwal Kota Medan Nomor 44 Tahun 2017 tentang tambahan penghasilan ASN.
4. adanya adanya transparansi bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti untuk menjalankan kebijakan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara belum berjalan dengan baik hal tersebut dikarenakan bahwa sistem penilaian kinerja tidak dapat diketahui semua ASN karena bagian tim evaluasi dan monitoring terhambat karena alasannya sistem aplikasinya sering *error*, tidak jelas

pemotongan atas TPP yang diberikan dan sulit sekali untuk berkomunikasi dengan mereka dalam membahas transparansi penilaian kinerja.

B. Saran

Dari hasil analisa yang telah dikemukakan, disini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara dilihat dari indikator komunikasi dan koordinasi, disposisi atau sikap implementor, sumber daya dan struktur organisasi secara umum sudah cukup baik, namun untuk kedepannya semua aspek tersebut masih memiliki beberapa kekurangan sehingga para pelaksana peraturan dalam hal ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan perlu melakukan pembenahan dan perbaikan dengan tujuan agar pelaksanaan kebijakan tersebut dapat terlaksana dengan maksimal dan mencapai tujuan seperti yang sudah ditetapkan.
2. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka perlu ditingkatkannya pengawasan dari tim monitoring dan evaluasi kepada ASN, dan meningkatkan sosialisasi dan komunikasi kepada bagian BKD selaku tim pengawas dan evaluasi penilaian kinerja ASN, agar mereka semakin sadar akan tujuan dari peraturan tersebut serta melakukan fungsi pengawasan dan pembinaan secara lebih intens dan lebih bertindak tegas kepada ASN yang melanggar aturan dengan memberikan surat teguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2008 : *Dasar – Dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Arikunto, Suarsimi, 1998 : *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bastian, Indra, 2001, *AkuntASN Sektor Publik*, Universitas Gajah Mada, Medan.
- Bogdann R.C, 2002 : *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pendekatan Fenomenologis terhadap Ilmu-Ilmu Sosial*, Usaha Nasional, Surabaya.
- Budiono, 2002, *Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 1 Ekonomi Mikro*, BPFE, Medan.
- Charles, O. Jones, 1994 : *Pengantar Kebijakan Publik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dunn, William N, 2003 : *Pengantar Analisis Kebijakan*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Herlina, Rahman, 2005 : *Pendapatan Asli Daerah*, Arifgosita, Jakarta.
- Keban, T. Yeremias, 2004 : *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Medan.
- Kriyantono, Rachmat, 2007 : *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana, Jakarta.
- Nugroho, T. Rianto, 2004 : *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Gramedi, Jakarta.
- Prijono dan Pranaka, 2003 : *Dasar Ilmu Organisasi*, Gramedia, Jakarta
- Saragih, Juli Panglima, 2003 : *Desentralisasi Fiskal dan Keuangan Daerah dalam Otonomi*, Graha Indonesia, Jakarta.
- Subarsono, 2005 : *Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi)*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Soenarko, 2003 : *Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*, Airlangga University Press, Jakarta.

Tangkilisan, Hesel Nogi S, 2003 : ***Implementasi Kebijakan Publik***, Lukman Offset dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia, Medan.

Usman, Nurdin, 2004 : ***Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum***, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wahab, Solichin, Abdul, 1991 : ***Pengantar Analisa Kebijakan Negara***, Rienekan Cipta, Jakarta.

Widodo, Joko, 2001 : ***Good Governance, Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada era Desentralisasi dan Otonomi Daerah***, CV Cutra Media, Surabaya.

Winarno, 2005 : ***Teori dan Proses Kebijakan Publik***, Media Pressindo, Medan.