

**IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN
NOMOR 29 TAHUN 2018 DALAM RANGKA
PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

ELIMA WATI
NPM : 1603100062

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Kosentrasi Kebijakan Publik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
2020**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : ELIMA WATI
NPM : I603100062
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN
NOMOR 29 TAHUN 2018 DALAM RANGKA
PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

Medan, 28 Juli 2020

PEMBIMBING



SYAFRUDDIN, S.Sos, MH

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI



NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

DEKAN



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

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 : ELIMA WATI
NPM : 1603100062
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Selasa, 28 Juli 2020
Waktu : 08.30 WIB s.d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP., MPd (.....)
PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP (.....)
PENGUJI III : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

Dr. ZULFA IMI, M.I.Kom

PERNYATAAN



Dengan ini saya, ELIMA WATI, NPM 1603100062, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

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

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

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

Medan, 13 Maret 2020
Yang Menyatakan



ELIMA WATI
NPM. 1603100062

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 29 TAHUN 2018 DALAM RANGKA PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

**ELIMA WATI
1603100062**

Prodi Ilmu Administrasi Publik
Jurusan Kebijakan Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja. Prestasi kerja dilakukan untuk memotivasi Pegawai Negeri Sipil agar lebih meningkatkan kinerjanya, dengan adanya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil maka target kerja atau sasaran kerja pegawai yang telah ditentukan akan tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomena dilapangan dan menjabarkan temuan di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil telah terimplementasi dengan baik, hal ini dapat dilihat dari adanya tindakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai berupa sosialisasi dan mewajibkan kepada seluruh pegawai untuk melakukan pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Kerjasama yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan instansi pemerintah dalam penilaian kinerja pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dan pencapaian target kerja. Tahapan penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan membuat target kerja serta penilaian kinerja tersebut akan menjadi tolak ukur dalam pemberian penghargaan kepada pegawai. Penilaian kinerja memberikan pengaruh bagi pegawai dalam peningkatan prestasi kerjanya, seperti pengembangan karier pegawai lebih objektif dan terukur dan didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier. Selain itu kenaikan pangkat juga dilakukan secara terbuka.

Kata Kunci: Implementasi, Prestasi Kerja, Penilaian Kinerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbilalamin Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang terus menerus memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Tak lupa pula Shalawat dan beriringkan Salam saya ucapkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa manusia dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Adapun judul skripsi ini adalah Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan apakah sudah mencapai hasil yang efektif, sekaligus juga untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga untuk beberapa pihak yang tidak terlepas memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang teristimewa dan yang paling utama yaitu Allah SWT yang selalu memberikan saya kesehatan dan kemudahan dalam menulis sehingga penulis dapat menyelesaikanya tepat waktu.
2. Yang tercinta orang tua penulis Ayahanda Kuswoyo dan Ibunda Sri Wulandari yang telah mengasuh, mendidik dengan curahan kasih sayang serta selalu memberikan doa yang tiada henti dan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiah, S.IP.,MPd, selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
6. Bapak Ananda Mahardika,S.Sos., M.SP selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syafruddin, S.Sos.,M.H selaku pembimbing saya yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan juga perbaikan-perbaikan dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Muslim, S.Sos., M.SP selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan, penulis mengucapkan banyak terima kasih karena telah bersedia memberi

izin untuk melaksanakan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan

9. Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP selaku Kepala Bidang Pengembangan Karier Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan, saya ucapkan terima kasih karena telah membantu saya memberikan keterangan dari awal hingga selesainya penelitian saya ini.
10. Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan, saya ucapkan terima kasih karena telah membantu saya memberikan keterangan dari awal hingga selesainya penelitian saya ini.
11. Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E selaku Kepala Sub Bidang Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan, saya ucapkan terima kasih karena telah membantu saya memberikan keterangan dari awal hingga selesainya penelitian saya ini.
12. Ibu Nurma Satyarini, S.H. selaku Analis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, saya ucapkan terima kasih karena telah membantu saya memberikan keterangan dari awal hingga selesainya penelitian saya ini.
13. Abangda Yoko Firdaus Zamzam selaku pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan saya

ucapkan terima kasih karena telah membantu dalam mengurus penelitian skripsi ini.

14. Abangda Joko Riansyah Napitupulu, Ronny Setiawan dan Kakanda Dwiya Septy Pratiwi selaku senior yang telah membantu memberikan referensi dan masukan-masukan serta semangat sehingga saya bisa membuat skripsi dengan baik.
15. Kepada Ananda Ahmad Bayu selaku adik bungsu yang selalu memberikan semangat, saya ucapkan terima kasih.
16. Kepada Adzra Novtriliya Sari, Nadia Endang Irianti Pulungan, Debi Khairunnisa dan Nazri Hidayat saya ucapkan terima kasih karena sudah membantu, menemani dan memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
17. Dan untuk teman-teman seperjuangan Khoirunnisa, Bella Safira, Cindiya Calinda Indra, Atika Suri Masyita Daulay, Sopiah Razma Nasution, Risdayanti, Mawaddah Anisa Hasibuan, Nabila Utari Siregar, Desy Elfianita, Mila Puspita Sari, Fajar Zahari Nasir, M.Fahmi Hidayat, Fajar Suganda, Febriansyah, Gusti Rama Dona, Ilham Ramadhan, Ibrahim Banggana Hrp, Andri Hasmin, Edo Saputra, Alif Giftian, Bayu Krisna, terima kasih telah sama-sama memberikan semangat tiada henti.
18. Kepada seluruh teman-teman IAP B Sore yang menemani saya dan selalu berjuang dari awal kuliah sampai sekarang.

19. Kepada seluruh rekan-rekan HMJ IAP Fisip UMSU saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena sudah memberi semangat dan doa.
20. Kepada rekan-rekan Rusunawa UMSU, Nurul Permata Dewi, Ita Lestari, Nilam Sari Silitonga, Noni Novia Berutu, Kakanda Rifanna Okthi Thalitah, Kakanda Nurul Aulia, Kakanda Linda Monica saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena sudah memberi semangat dan doa.
21. Kepada Permadiksi UMSU, terkhusus stambuk 2016 saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh anggota yang sama-sama berjuang dalam mengerjakan segala tanggung jawab sebagai penerima beasiswa bidikmisi hingga sampai saat ini kita dapat menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, Penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga dapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini.

Medan, 07 Maret 2020

Penulis
Elima Wati

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II. URAIAN TEORITIS	10
2.1 Pengertian Implementasi	10
2.2 Pengertian Kebijakan	11
2.3 Pengertian Kebijakan Publik	12
2.4 Pengertian Implementasi Kebijakan.....	13
2.5 Pengertian Implementasi Kebijakan Publik.....	14
2.6 Unsur-Unsur Implementasi Kebijakan.....	16

2.7 Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan	16
2.8 Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	17
2.9 Peningkatan.....	18
2.10 Pengertian Prestasi Kerja.....	18
2.11 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	20
BAB III. METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Kerangka Konsep	23
3.3 Definisi Konsep.....	23
3.4 Kategorisasi Penelitian	25
3.5 Narasumber.....	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian	29
3.9 Ringkas Objek Penelitian	30
a. Informasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.....	30
b. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.....	30
c. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian	36

4.2 Pembahasan	51
4.3 Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan	57
BAB V. PENUTUP	59
5.1 Simpulan	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 Daftar pegawai yang lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat pemerintah Kota Medan
- Tabel 3.1 Kategorisasi
- Tabel 3.2 Visi dan Misi
- Tabel 4.1 Kondisi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.2 Kondisi Narasumber Berdasarkan Umur
- Tabel 4.3 Kondisi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Gambar 3.2 Struktur organisasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Pernyataan
- Lampiran 2. Pedoman Wawancara
- Lampiran 3. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 4. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 5. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 6. Surat Permohonan Perubahan Judul Skripsi
- Lampiran 7. Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 8. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 9. SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 10. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11. Surat Keterangan Bebas Pustaka
- Lampiran 12. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 13. SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai atau karyawan merupakan bagian yang paling penting yang harus dimiliki suatu organisasi, dan bukan semata-mata hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya pegawai yang juga dapat disebut sebagai sumberdaya manusia harus dikembangkan, didayagunakan, dan terus diberi motivasi agar lebih berkinerja dan berproduktif yang didukung oleh prestasi kerja yang baik. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur negara yang merupakan abdi masyarakat dan abdi negara yang melaksanakan kebijakan pemerintah serta harus terbebas dari pengaruh intervensi golongan atau partai politik. Pegawai Negeri Sipil berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas kemudian sebagai perekat pemersatu bangsa. Untuk tercapainya hal tersebut maka diperlukan pembinaan pegawai negeri sipil yang secara berkelanjutan yang dititikberatkan pada penilaian kinerja yang didukung prestasi kerja yang nyata dalam pelaksanaan tugas.

Kebijakan dalam Pasal 1 ayat (9) Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian,

hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur berdasarkan prestasi kerjanya, akuntabel, partisipatif, dan transparan dalam pelaksanaan tugas.

Penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja dilakukan untuk memotivasi Pegawai Negeri Sipil agar lebih meningkatkan kinerjanya, dengan adanya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil maka target kerja atau sasaran kerja pegawai yang telah ditentukan akan tercapai secara optimal. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai karena hasil pencapaian dari target kerja masing-masing pegawai akan menjadi prestasi kerja tersendiri bagi pegawai yang mendapatkan hasil kerja optimal.

Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pada pasal 3 dijelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja PNS adalah terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier, kemudian pada pasal 5 dijelaskan bahwa tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); 2) perjanjian kerja; 3) perilaku kerja dan; 4) penilaian lain yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian kinerja. Penilaian kinerja menurut sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, tentu saja akan membuat para Pegawai Negeri Sipil meningkatkan prestasi kerjanya, karena hal ini akan mempengaruhi penghargaan yang akan didapatkan oleh pegawai. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja pegawai akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja masing-masing pegawai. Selanjutnya pada bab IV pasal 4 Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja

Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah untuk: 1) pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas; 2) pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator; 3) perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator, dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama; 4) penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah; 5) pemberhentian dalam jabatan; 6) pertimbangan kenaikan pangkat; 7) pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun; 8) penghargaan dan sanksi; 9) pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, dan; 10) penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

Penilaian kinerja berdasarkan sistem prestasi kerja dilakukan secara periodik untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi atas prestasi kerja pegawai. Dalam penilaian prestasi kerja yang rasional dan obyektif setidaknya terdapat dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Kepentingan bagi para pegawai adalah sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek yang lain. Dalam praktik penilaian agar dapat

berjalan dengan baik maka harus terjalin interaksi yang positif antara bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu bahwa ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sistem yang bukan saja harus efektif, melainkan juga harus diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Begitu pentingnya penilaian prestasi kerja pegawai, baik untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan personal dari pegawai itu sendiri, maka dalam prakteknya penilaian itu haruslah objektif, transparan dan terukur, sehingga diharapkan akan mampu merubah pola kerja yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja, semangat kerja dan produktivitas.

Pentingnya peningkatan prestasi kerja, bukan hanya untuk kepentingan individu, tetapi juga untuk menentukan efektivitas organisasi dalam mewujudkan visi dan misi. Visi dan misi akan tercapai apabila setiap aparatur menunjukkan prestasi yang tinggi. Oleh sebab itu peningkatan prestasi kerja harus ditingkatkan karena urgensinya sangat besar untuk kelanjutan organisasi. Agar suatu organisasi tetap eksis dan berkesinambungan, sudah selayaknya setiap aparatur harus memiliki kapasitas dan kompetensi sehingga mampu menunjukkan prestasi kerja sesuai yang diharapkan.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan sebagai instansi pemerintah, tidak terlepas dari permasalahan peningkatan prestasi kerja para pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan Pemerintah Kota. Peningkatan prestasi kerja menjadi suatu tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kota Medan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar pelaksanaan tugas terlaksana secara efektif dan efisien.

Sumber daya pegawai aparatur sipil negara menjadi determinan penting dalam upaya Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan untuk meningkatkan prestasi kerja. Karena itu, perlu untuk mengkaji lebih mendalam melalui suatu penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan serta mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pada lembaga tersebut.

Pemerintah Kota Medan melalui Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan melakukan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat di lingkungan Pemerintah Kota Medan Tahun Anggaran 2019 pada tanggal 20 September 2019. Berikut data penetapan pegawai yang lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat (ujian Dinas TK.I, TK.II dan ujian penyesuaian ijazah) pemerintah Kota Medan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Daftar pegawai yang lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat pemerintah Kota Medan

No	Tahun	TK.I	TK.II	Penyesuaian Ijazah	Jumlah
1	2019	62	11	40	113

Sumber: Bkd.pemkomedan.go.id

Ujian kenaikan pangkat diharapkan dapat memperoleh dan terbentuknya pegawai yang mumpuni dan kompeten sehingga memberi dampak signifikan dalam tatanan birokrasi pemerintah.

Dari uraian latar belakang masalah di atas permasalahan yang terjadi menarik perhatian penulis untuk memilih judul bagaimana “**Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi masalah yang diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian haruslah mempunyai arah dan tujuan yang jelas, tanpa adanya tujuan yang jelas maka penelitian yang dilakukan tidak akan mencapai sasaran sebagaimana yang diharapkan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang nanti akan dicapai pada penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian yang akan dilakukan ini dapat dijadikan suatu bahan studi perbandingan selanjutnya dan akan menjadi sumbangsih pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang menyangkut masalah penilaian kinerja pegawai untuk peningkatan prestasi kerja pegawai.
- b. Dapat menjadi suatu bahan masukan bagi pemerintah untuk melakukan usaha meningkatkan partisipasi masyarakat diberbagai bidang, khususnya pada pengelolaan penilaian kinerja pegawai untuk peningkatan prestasi kerja pegawai.
- c. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, logis dan konsisten agar dapat melihat dan mengkaji dari penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dibuat sistematika penulisan yang dianggap berkaitan antara satu bab dengan bab yang lainnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini menguraikan tentang Pengertian Implementasi, Pengertian Kebijakan, Pengertian Kebijakan Publik, Pengertian Implementasi Kebijakan, Pengertian Implementasi Kebijakan Publik, Pengertian Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi, Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi dan Waktu Penelitian, dan Deskripsi Lokasi Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah hasil penelitian, deskripsi narasumber, dan analisis hasil wawancara, yang selanjutnya hasil penelitian dibahas dalam sub ini untuk memperoleh kesimpulan dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis memberikan simpulan dari hasil penelitian, saran-saran dari simpulan penelitian ini.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Implementasi

Menurut Harsono (2002: 67) implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi, pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

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

Menurut Setiawan (2004: 39) implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Menurut Usman (2002: 70) implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu kegiatan pelaksanaan berupa tindakan untuk mencapai tujuan dengan adanya mekanisme sistem yang efektif dalam rangka penyempurnaan suatu program tertentu.

2.2 Pengertian Kebijakan

Menurut Friedrich (2007: 20) kebijakan adalah sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Agustino (2006: 7) kebijakan adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seorang kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Menurut Heglo dalam Abidin (2004: 23) kebijakan sebagai suatu tindakan yang bermaksud untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa isi dari kebijakan: 1. tujuan tertentu yang dikehendaki untuk dicapai, bukan suatu tujuan yang sekedar diinginkan saja; 2. rencana atau proposal yang merupakan alat atau cara tertentu untuk mencapainya; 3. program atau cara tertentu yang telah mendapat persetujuan dan pengesahan untuk mencapai tujuan yang dimaksud; 4. keputusan yakni tindakan tertentu yang diambil untuk menentukan tujuan, membuat dan menyesuaikan rencana, melaksanakan dan mengevaluasi program; 5. dampak yang timbul dari suatu program dalam masyarakat.

Menurut Adisasmita (2011:77) kebijakan adalah ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dari aparatur

pemerintah sehingga mencapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan mencakup dua aspek, yaitu kebijakan nasional yang merupakan kebijakan negara yang bersifat fundamental dan strategis dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar, dan kebijakan umum yang merupakan kebijakan Presiden (ditingkat pusat) dan kebijakan Pemerintah Daerah (ditingkat daerah).

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah suatu keputusan atau ketentuan berupa tindakan yang diambil untuk memberikan peluang dan cara-cara dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan.

2.3 Kebijakan publik

Menurut Syafiie (2006: 104) kebijakan publik adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah karena merupakan upaya memecahkan, mengurangi, dan mencegah suatu keburukan atau sebaliknya, menjadi penganjur inovasi dan pemuka terjadinya kebaikan dengan cara terbaik dan tindakan terarah.

Menurut Abidin (2006: 22) kebijakan publik adalah intervensi pemerintah yang bertujuan untuk mengubah kondisi yang ada atau yang mempengaruhi arah-arah dan kecepatan perubahan yang sedang berlangsung dalam masyarakat.

Menurut Anderson (1964: 29) jika kita mengetahui sesuatu tentang fakta-fakta yang membantu dalam membentuk kebijakan publik atau konsekuensi-konsekuensi dari kebijakan-kebijakan yang mungkin muncul, sementara kita dapat memberi sesuatu yang bersifat mengenai bagaimana individu-individu, kelompok-kelompok atau pemerintah-pemerintah dapat bertindak untuk mencapai

tujuan-tujuan kebijakan mereka, maka kita layak memberikan hal tersebut dan tidak layak untuk berdiam diri. Anderson juga menjelaskan kebijakan publik mempunyai beberapa implikasi, antara lain: a. titik perhatian kita dalam membicarakan kebijakan publik berorientasi pada maksud atau tujuan dan bukan perilaku seseorang. Kebijakan publik secara luas dalam sistem politik modern bukan sesuatu yang terjadi begitu saja melainkan direncanakan oleh aktor-aktor yang terlibat dalam sistem politik; b. Kebijakan merupakan arah atau pola tindakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintah dan bukan merupakan keputusan-keputusan yang terbuat sendiri. Suatu kebijakan mencakup tidak hanya keputusan untuk menetapkan undang-undang mengenai suatu hal, tetapi juga keputusan-keputusan beserta dengan pelaksanaannya; c. kebijakan adalah apa yang sebenarnya dilakukan oleh pemerintah dalam mengatur perdagangan, mengendalikan inflasi, atau mempromosikan perumahan rakyat dan bukan apa yang diinginkan oleh pemerintah.

Dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah sejumlah tindakan pemerintah untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang ada di dalam masyarakat baik secara langsung maupun melalui lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat.

2.4 Implementasi kebijakan

Menurut Wahab (2001:45) implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, implementasi kebijakan tidak hanya sekedar berkaitan dengan mekanisme penjabaran-penjabaran keputusan politik ke

dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi melainkan lebih dari itu. Ini menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa dan memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Menurut Agustino (2006:139) implementasi kebijakan adalah sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

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

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan adalah kegiatan untuk melaksanakan proses kebijakan untuk meraih tujuan-tujuan dari pelaksanaan kebijakan tersebut.

2.5 Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Tachjan (2006: 25) implementasi kebijakan publik merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan mengandung logika top-down, maksudnya

menurunkan atau menafsirkan alternatif-alternatif yang masih abstrak atau makro menjadi alternatif yang bersifat konkrit dan mikro.

Menurut Winarno (2005:102) implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya.

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

Menurut Edwards (1980: 177) implementasi kebijakan publik adalah salah satu tahapan kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan baik. Sementara itu, suatu kebijakan yang telah direncanakan dengan baik, mungkin juga akan mengalami kegagalan, jika kebijakan tersebut kurang diimplementasikan dengan baik oleh para pelaksana kebijakan.

Dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik adalah tahapan dan proses yang dilakukan setelah suatu kebijakan ataupun program yang telah ditetapkan dengan maksud mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disetujui

2.6 Unsur-Unsur Implementasi Kebijakan

Menurut Tachjan (2008: 37) unsur-unsur implementasi kebijakan publik yaitu:

a. adanya program yang akan dilaksanakan, dapat menggambarkan atau mencerminkan secara menyeluruh mengenai arah, strategi dan sasaran yang ditempuh oleh setiap unit administratif dalam memecahkan masalah-masalah yang berkembang, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang hendak dicapai; b. Target yang ingin dicapai dari program yang diterbitkan, kelompok masyarakat yang menjadi sasaran, dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, perubahan peningkatan; c. unsur pelaksana, baik organisasi atau perorangan, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pengawasan terhadap kebijakan yang diterbitkan.

2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Implementasi Kebijakan

Menurut Tangkilisan (2003: 12) implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: a) komunikasi, agar komunikasi menjadi efektif, maka mereka yang mengimplementasikan suatu keputusan harus tahu apa yang harus mereka kerjakan. Keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan kepada personal yang tepat sebelum bisa diikuti. Komunikasi ini membutuhkan keakuratan, dan komunikasi harus secara akurat pula diterima oleh implementator; b) sumber daya, sumber daya menjadi suatu faktor kritis di dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya yang penting meliputi staf ukuran yang tepat dengan keahlian yang diperlukan, informasi yang relevan dan cukup tentang cara untuk mengimplementasikan kebijakan dan dalam penyesuaian lainnya yang terlibat di dalam implementasi,

kewenangan untuk meyakinkan bahwa kebijakan ini dilakukan semuanya sebagaimana dimaksudkan, dan berbagai fasilitas (termasuk bangunan, peralatan, tanah dan persediaan) didalamnya atau harus memberikan pelayanan; c) disposisi, disposisi atau sikap dari implementator adalah faktor kritis ketiga di dalam pendekatan terhadap studi implementasi kebijakan publik. Jika implementasi adalah untuk melanjutkan secara efektif, bukan saja mesti para implementator tahu apa yang harus dikerjakan dan memiliki kapasitas untuk melakukan hal ini, melainkan juga mereka mesti berkehendak untuk melakukan suatu kebijakan; d) struktur birokrasi, para implementasi kebijakan mungkin tahu apa yang harus dikerjakan dan memiliki keinginan dan sumber daya yang cukup untuk melakukannya, namun mereka mungkin masih dicegah di dalam implementasi oleh struktur organisasi dimana mereka melayani. Dua karakteristik utama dari birokrasi ini adalah Prosedur Pengoperasian Standar dan Fragmentasi.

2.8 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Medan menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat

PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2.9 Peningkatan

Menurut Alwi (2007:1198) Peningkatan berasal dari tingkat yang berarti, upaya, menaikkan, mempertinggi, cara, proses, perbuatan meningkatkan kualitas sesuatu. Menurut Umi Chalsum (2006: 665) peningkatan adalah menaikkan derajat, menaikkan taraf, mempertinggi dan memperbanyak produksi. Dengan demikian peningkatan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk menaikkan sesuatu dari yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi atau upaya memaksimalkan sesuatu ketingkat yang lebih sempurna.

2.10 Pengertian Prestasi Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (3) yang dimaksud dengan Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja.

Menurut Gaol (2014:273) prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pada hakikatnya prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan sesuai

dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Wood dalam Elu (2012: 2.2) prestasi kerja merupakan perpaduan antara faktor individual, motivasi, dan dukungan organisasi. Faktor individual yang menciptakan perbedaan antara satu orang dengan orang lainnya adalah merupakan faktor penting dalam perilaku organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah faktor demografi, kompetensi, personality, nilai, sikap, dan persepsi. Faktor kedua adalah motivasi. Orang yang memiliki latar belakang sama belum tentu memiliki prestasi kerja yang sama. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi ciri-ciri personal tidak cukup bahkan orang yang dengan kecakapan tinggi tidak akan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi jika tidak didukung oleh kemauan untuk bekerja yang cukup tinggi. Perbedaan prestasi kerja antara orang yang satu dengan yang lain sebagian ditentukan oleh kemauannya untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Kemauan untuk bekerja ini didorong oleh faktor internal yang ada di dalam diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi. Faktor ketiga adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang kurang akan menyebabkan prestasi kerja orang menjadi turun atau rendah. Beberapa faktor organisasional yang dapat menjadi faktor penghambat pencapaian prestasi kerja yang tinggi antara lain adalah ketiadaan waktu, ketidakcukupan anggaran sarana dan prasarana, ketidakjelasan instruksi kerja, ketidakadilan, prosedur yang kaku, dan desain lingkungan kerja yang buruk.

2.11 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Menurut Hasibuan (2012:87) bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, dalam penilaian prestasi manajer mengevaluasi perilaku karyawan serta menetapkan kebijaksanaan apakah karyawan dipromosikan, didemosikan atau balas jasanya dinaikkan.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 15 ayat (1) mengatakan bahwa “Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan perilaku kerja”. Standard dari Bobot nilai SKP 60% dan Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Penilaian Prestasi Kerja terdiri dari unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Sasaran kerja pegawai adalah target dan rencana kerja pegawai yang ingin dicapai individu pegawai tersebut yang disusun dan disepakati oleh pegawai dan atasannya. Perilaku kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, perbuatan yang diperbuat oleh seorang pegawai negeri atau tidak melakukan sesuatu perbuatan yang seharusnya dilakukan oleh seorang pegawai berdasarkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebelumnya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau disebut DP3 PNS, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, namun peraturan mengenai DP3 memiliki kelemahan yang dinilai pada perilaku kerja PNS yang bersangkutan dan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan

keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil. DP3 tersebut kemudian disempurnakan dengan menggunakan sasaran kerja pegawai atau disebut dengan SKP PNS yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pada BAB VI Pasal 32 yang mengatakan bahwa: “Ketika Peraturan Pemerintah ini mulai dilaksanakan, maka semua peraturan pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini”.

Dasar penilaian prestasi kerja terdiri dari aspek kualitas, kuantitas, waktu serta biaya, dan dalam pelaksanaan penilaian SKP dengan cara membandingkan target yang ditetapkan dengan realisasi kerja dalam kurun waktu penilaian. Pada Pasal 2 “Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”, dengan harapan agar pegawai negeri sipil lebih produktif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomena di lapangan dan menjabarkan temuan di lapangan.

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

Menurut Moleong (2006: 11) pada penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi tindakan dan lain-lain.

3.2 Kerangka Konsep

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



3.3 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan penjabaran tentang konsep-konsep yang telah dikelompokkan kedalam variabel agar lebih terarah. Jadi, jelasnya definisi konsep dimaksud untuk merubah konsep-konsep yang berupa konstitusi dengan kata-kata yang menggunakan perilaku atau gejala yang dapat ditemukan oleh orang lain kebenarannya. Berkaitan dengan hal itu, maka dalam penelitian ini, digunakan konsep-konsep sebagai berikut:

1. Implementasi adalah suatu kegiatan pelaksanaan berupa tindakan untuk mencapai tujuan dengan adanya mekanisme sistem yang efektif dalam rangka penyempurnaan suatu program tertentu.
2. Kebijakan adalah suatu keputusan atau ketentuan berupa tindakan yang diambil untuk memberikan peluang dan cara-cara dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan.
3. Kebijakan publik adalah sejumlah tindakan pemerintah untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang ada di dalam masyarakat baik secara langsung maupun melalui lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat.
4. Implementasi kebijakan adalah kegiatan untuk melaksanakan proses kebijakan untuk meraih tujuan-tujuan dari pelaksanaan kebijakan tersebut.
5. Implementasi kebijakan publik adalah tahapan dan proses yang dilakukan setelah suatu kebijakan ataupun program yang telah ditetapkan dengan maksud mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disetujui.
6. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

7. Peningkatan adalah suatu usaha untuk menaikkan sesuatu dari yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi atau upaya memaksimalkan sesuatu ketingkat yang lebih sempurna.
8. Prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
9. Penilaian Prestasi Kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, dalam penilaian prestasi manajer mengevaluasi perilaku karyawan serta menetapkan kebijaksanaan apakah karyawan dipromosikan, didemosikan atau balas jasanya dinaikkan.

3.4 Kategorisasi Penelitian

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

Tabel 3.1 Kategorisasi

No	Kategorisasi	Sub Kategorisasi
1	Adanya tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan	1.Tindakan untuk mencapai tujuan 2.Kendala dalam menjalankan 3.Bagaimana menyelesaikan kendala

2	Adanya kerjasama untuk melakukan penilaian kinerja	1. Menjalin kerjasama dengan instansi-instansi pemerintah kota Medan 2. Dampak dalam menjalin kerjasama
3	Adanya tahapan-tahapan untuk peningkatan prestasi kerja	1. Prosedur dan mekanisme dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai 2. Kendala dalam prosedur dan mekanisme dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai 3. peningkatan prestasi kerja pegawai secara signifikan
4	Adanya pengaruh terhadap pegawai	1. Pengembangan karier pegawai 2. Keterbukaan kenaikan pangkat pegawai 3. Peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai

3.5 Narasumber

Narasumber adalah orang yang memberikan informasi kepada peneliti dan orang yang berkompeten atau mengetahui informasi tentang peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh maka dalam penelitian ini yang menjadi narasumber adalah sebagai berikut:

1. Nama : Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP
Usia : 50 tahun
Pendidikan : Pascasarjana (S2)
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Karier BKDPSDM Kota Medan
2. Nama : Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes
Usia : 44 tahun
Pendidikan : Pascasarjana (S2)
Jabatan : Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja BKDPSDM Kota Medan
3. Nama : Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E
Usia : 37 tahun
Pendidikan : Sarjana (S1)
Jabatan : Kepala Sub Bidang Kepangkatan BKDPSDM Kota Medan
4. Nama : Ibu Nurma Satyarini, S.H
Usia : 50 tahun
Pendidikan : Sarjana (S1)
Jabatan : Analis Kepegawaian BKDPSDM Kota Medan

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data, maka dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data dan instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk meneliti dan mengumpulkan data dan disajikan dalam bentuk sistematis guna untuk meneliti dan mengumpulkan data dan disajikan dalam bentuk sistematis guna untuk menjawab suatu wawancara. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara yakni:

1. Data Primer

Pengumpulan data yang diperoleh dari responden (objek penelitian) untuk memperoleh fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti, data ini diperoleh dengan cara wawancara dan dokumentasi.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian, data ini diperoleh melalui studi kepustakaan.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Moleong (2012:248) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan data yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan menentukan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Sebelum dianalisis data–data penelitian yang diperoleh dalam penelitian terlebih dahulu diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya sehingga didapatkan data yang benar–benar lengkap sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian, kemudian data tersebut ditabulasikan sehingga akan memudahkan didalam pengolahan dan menganalisis data hasil penelitian.

Menurut Taylor dan Renner (dalam Usman 2011: 96) memberikan lima langkah dalam menganalisis data kualitatif, yaitu: a. siap memahami data; b. Fokus analisis, tujuan penelitian dan apa yang ingin dicari, mengidentifikasi dan menulis sejumlah pertanyaan kunci yang ingin di analisis. Hal ini membantu untuk memutuskan bagaimana memulai, fokuslah pada pertanyaan atau topik serta periode waktu atau peristiwa; c. informasi kategori, beberapa peneliti cenderung mengategorikan informasi sebagai pengkodean atau pengindeksan data. Pengkategorian tidak seperti angka dalam analisis kuantitatif; d. Identifikasi pola berupa hubungan antar kategori; e. Interpretasi, langkah terakhir dari analisis kualitatif adalah menginterpretasikan pola atau tema. Hasil interpretasi ini harus diperiksa kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitasnya

3. 8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan di Jl. Kapten Maulana Lubis No.2, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Adapun waktu untuk penelitian ini adalah Februari 2020 – Maret 2020.

3.9 Ringkasan Objek Penelitian

3.9.1 Informasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah berimplikasi terhadap pemberlakuan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan terbentuk dari peleburan 3 (tiga) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yakni: Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan, Kantor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kota Medan, dan Sekretariat Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) Kota Medan. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan membantu Wali Kota Medan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

3.9.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Tabel 3.2 Visi dan Misi

Visi	:	Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humanis, Sejahtera dan Religius	
Misi ke-1	:	Menumbuhkembangkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan

	Meningkatnya kapasitas prasarana dan sarana penyelenggaraan manajemen kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan		Pembenahan a. prasarana dan sarana kantor
Mewujudkan manajemen organisasi yang 1. baik melalui pengoptimalan <i>capacity building</i>	Meningkatnya efektifitas sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan/ aset	Konsistensi penguatan keberdayaan organisasi demi pencapaian komitmen bersama	Sinergitas pelaporan kinerja b. dengan sistem informasi perencanaan Sinkronisasi pengelolaan keuangan/ aset c. dengan sistem informasi penatausahaan keuangan
	Meningkatnya mutu perencanaan dan pengembangan program/kegiatan		Peningkatan d. konsolidasi integrasi organisasi
Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian Terciptanya kehandalan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (Simpeg) Pemerintah Kota Medan	Konsistensi pelaksanaan standar operasional prosedur administrasi pemerintahan (SOP-AP) organisasi	a. Perubahan <i>mindset</i> ASN organisasi b. Pemanfaatan teknologi dan informasi (TI) dalam pelayanan administrasi kepegawaian
Mewujudkan ASN yang kompeten, profesional, berintegritas, dan berdaya	1. Terisinya jabatan sesuai dengan standar kompetensi	Konsistensi penerapan Sistem Merit dalam penempatan ASN	a. Koordinasi dengan Bagian Organisasi dan Tatalaksana untuk mengoptimalkan penyusunan

saing tinggi	analisis jabatan dan analisis beban kerja
	Pengembangan <i>assessment center</i>
	b. dan standar kompetensi
2. Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan ASN	Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara konsisten
3. Meningkatnya kompetensi sumber daya aparatur	Peningkatan kuantitas dan kualitas penyelenggaraan diklat

Sumber: *Bkd.pemkomedan.go.id*

3.9.3 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

a. Uraian Tugas dari Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu wali kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

b. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

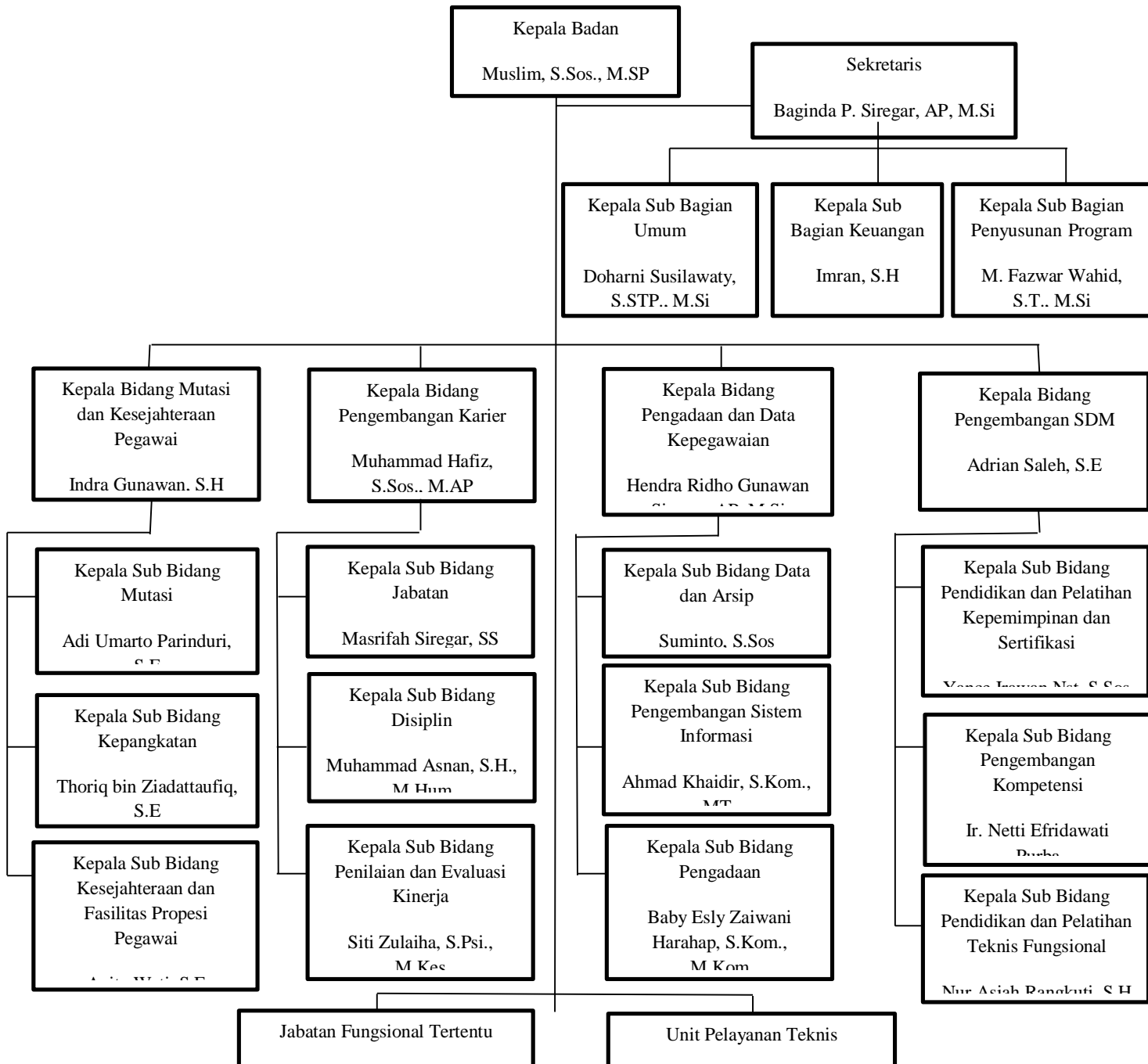
Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat

Daerah, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk terlaksananya manajemen Pegawai ASN yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, pendidikan dan pelatihan, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua serta perlindungan pegawai ASN;
- 3) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. **Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan**

Gambar 3.2 Struktur Organisasi



Sumber: *Bkd.pemkomedan.go.id*

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan terdiri atas:

a. Kepala Badan

b. Sekretaris, membawakan:

1. sub bagian umum
2. sub bagian keuangan, dan
3. sub bagian penyusunan program

c. Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai:

1. sub bidang mutasi
2. sub bidang kepangkatan
3. sub bidang kesejahteraan dan fasilitas profesi pegawai ASN

d. Bidang Pengembangan Karier

1. sub bidang jabatan
2. sub bidang disiplin
3. sub bidang penilaian dan evaluasi kinerja

e. Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian:

1. sub bidang data dan arsip
2. sub bidang pengembangan sistem informasi
3. sub bidang pengadaan

f. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia:

1. sub bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan sertifikasi
2. sub bidang pengembangan kompetensi
3. sub bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional

g. UPT

h. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh selama dilapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan komunikasi langsung bersama para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik kesimpulan. Analisis ini terfokus pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Sumber data dari penelitian ini adalah 4 orang dari Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Untuk mendukung perolehan data maka akan dideskripsikan atau dengan kata lain akan menjelaskan hasil wawancara terutama yang terkait dengan tingkat karakteristik jawaban narasumber.

4.1.1 Deskripsi Narasumber

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dilapangan terhadap narasumber dapat dikelompokan data-data yang berkaitan dengan kategori menurut jenis kelamin, umur dan pendidikan. Sehingga dapat memudahkan dalam pendistribusian berdasarkan objek penelitian.

Karakteristik dan jawaban narasumber yang digunakan sebagai sumber informasi dan data penelitian ini selanjutnya disajikan secara sistematis sebagaimana penjelasan yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

Narasumber hanya dikelompokkan menjadi dua yaitu narasumber yang berjenis kelamin laki – laki dan perempuan. Pada tabel 4.1 berikut disajikan presentase untuk masing – masing kategori sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	2	50%
2	Perempuan	2	50%
	Jumlah	4	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa narasumber memiliki perbandingan frekuensi yang sama antara laki-laki dan perempuan dengan masing-masing persentase 50%.

b. Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

Distribusi narasumber berdasarkan umur dikelompokkan menjadi tiga kelompok umur yaitu narasumber dengan umur 30 – 39 tahun, umur 40 – 49 tahun dan umur 50 – 59 tahun. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan frekuensi dan persentase masing – masing kategori umur sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	30 – 39	1	25%
2	40 – 49	1	25%
3	50 – 59	2	50%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berusia mulai dari 50-59 tahun dengan frekuensi 2 orang atau 50% dan usia 30-39 tahun sebanyak 1 orang atau 25% serta usia 40-49 tahun sebanyak 1 orang atau 25%.

c. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

Narasumber yang akan diwawancara dikategorikan berdasarkan pendidikan yang dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu tingkat sarjana dan tingkat Pascasarjana. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan frekuensi untuk masing – masing sebagai berikut :

Tabel 4.3**Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sarjana	2	50%
2	Pascasarjana	2	50%
Jumlah			100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa narasumber memiliki perbandingan frekuensi yang sama antara tingkat Sarjana dan Pascasarjana dengan masing-masing persentase 50%.

4.1.2 Penyajian Data

Data yang diperoleh berupa hasil wawancara dari narasumber, yaitu dengan Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP selaku Kepala Bidang Pengembangan Karier Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E selaku Kepala Sub Bidang Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, dan Ibu Nurma Satyarini, S.H. selaku Analis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi

a. Adanya tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan

Tujuan dari Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 adalah untuk Terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Dalam hal pelaksanaannya Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) menjalankan program sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Oleh sebab itu Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) melakukan sebuah tindakan yang dijalankan untuk mencapai tujuan dari Perwal No 29 Tahun 2018. Terlaksananya tindakan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) dapat dilihat dari usaha para pegawai dalam memaksimalkan tugas yang diberikan kepadanya.

Sebagaimana hasil wawancara yang telah dilaksanakan pada Senin tanggal 17 Februari 2020 Pukul 10.00 WIB dengan Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa dalam mencapai tujuan dari penilaian kinerja, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan melakukan sosialisasi ke setiap Perangkat Daerah tentang penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online yang diukur setiap bulan. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dibuat pada awal tahun dan digunakan untuk pengukuran kinerja selama satu tahun dan dijadikan laporan bulanan kinerja setiap pegawai. Selain itu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) juga dijadikan dasar terhadap pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-

ASN) yang besarnya sesuai dengan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang didapat. Pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan sistem online, akan tetapi tidak semua pegawai dapat melakukan pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online khususnya pegawai yang telah berumur, untuk mengatasi hal tersebut pegawai-pegawai yang tidak dapat melakukan pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online akan diberikan bimbingan dan arahan tentang bagaimana melakukan pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online.

Sama halnya dengan wawancara yang dilaksanakan pada Rabu tanggal 19 Februari 2020 Pukul 10.00 WIB dengan Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP selaku Kepala Bidang Pengembangan Karier Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa tindakan untuk melaksanakan tujuan dari penilaian kinerja ialah membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan rencana kerja tahunan yang dibuat oleh setiap Perangkat Daerah, dari rencana kerja tersebut dibuat target kerja yang akan dilakukan atau hasil kerja yang akan dicapai selama satu tahun yang kemudian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) direalisasikan setiap bulan. Agar tujuan penilaian kinerja terlaksana dengan baik maka harus dilakukan sosialisasi. Sosialisasi ini dilakukan dalam bentuk monitoring langsung ke setiap Perangkat Daerah agar tidak ada lagi pegawai yang tidak mengetahui tentang penilaian kinerja.

Kemudian berdasarkan wawancara yang dilaksanakan pada Rabu tanggal 19 Februari 2020 Pukul 11.00 WIB dengan Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E selaku Kepala Sub Bidang Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja, dilakukan realisasi setiap bulan untuk diadakan pemotongan uang tambahan penghasilan pegawai apabila melakukan keterlambatan pada jam masuk kerja yang jumlahnya sesuai dengan pangkat, golongan, dan jabatan. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap Perwal Nomor 29 tahun 2018 menjadi hambatan untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja, sehingga harus dilakukan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dengan memberikan sanksi kedisiplinan berupa pemotongan tunjangan kinerja, teguran tulisan, teguran lisan sampai dengan penundaan gaji berkala dan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Rabu tanggal 19 Februari tahun 2020 Pukul 11.45 WIB dengan Ibu Nurma Satyarini, S.H. selaku Analis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja, harus bekerja dengan baik sehingga target dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat tercapai. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan sistem online, namun tidak semua pegawai mengerti dalam menggunakan aplikasi pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga dalam pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) perbulan selalu ada kesalahan. Sehingga setiap pegawai yang tidak mengerti dalam menggunakan aplikasi pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) akan diberikan bimbingan dalam pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan dengan sistem online.

b. Adanya kerjasama untuk melakukan penilaian kinerja

Untuk mempermudah dalam melaksanakan penilaian kinerja terhadap pegawai dibutuhkan kerjasama antara Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan beberapa instansi pemerintah yang berada di Kota Medan. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan menjalin kerjasama dan komunikasi agar mampu memaksimalkan penilaian kinerja kepada setiap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa untuk melakukan penilaian kinerja dilakukan kerjasama dengan beberapa instansi pemerintah selain itu hubungan antara pegawai yang dinilai dengan pejabat penilai juga penting, hal ini dimaksudkan untuk tercapainya penilaian kinerja yang maksimal, dan juga dengan adanya kerjasama ini akan memberikan dampak kesadaran kepada pegawai terhadap penilaian kinerja sehingga akan ada peningkatan prestasi kerja pegawai setiap bulannya. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh atasan langsung terhadap pegawai.

Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP selaku Kepala Bidang Pengembangan Karier Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

melakukan kerjasama dengan instansi pemerintah khususnya dengan instansi pengawas atau Inspektorat dalam hal penegakkan Perwal No 29 tahun 2018 dan juga dengan Satpol-PP dalam hal pemberian sanksi. Kerjasama ini dilakukan dalam bentuk koordinasi seperti apabila ada pegawai negeri sipil tidak melakukan pembuatan laporan atau pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maka perangkat daerah di tempat pegawai negeri sipil itu bekerja harus melaporkan kepada instansi terkait seperti Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, Inspektorat dan instansi terkait lainnya, kemudian dilakukan peninjauan di perangkat daerah tersebut dan hasil dari peninjauan yang telah dilakukan akan diberikan tindakan disiplin seperti pemberian hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan adanya kerjasama yang dilakukan ini memberikan hasil yang cukup signifikan terhadap pengenaan atau pemberian sanksi hukuman sehingga tidak ada lagi pegawai yang tidak disiplin karena adanya penilaian kinerja yang dilakukan.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E selaku Kepala Sub Bidang Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa dalam penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan melakukan kerjasama dengan Inspektorat, bagian hukum dan Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA). Kerjasama ini dilakukan dengan baik dan terkoordinasi, dengan dilakukannya kerjasama ini adanya peningkatan kedisiplinan pegawai dan semangat kerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Ibu Nurma Satyarini, S.H. selaku Analis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa adanya kerjasama yang dilakukan dalam penilaian kinerja antara Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan instansi pemerintah lainnya. Kerjasama ini dilakukan dengan saling berkoordinasi dan penilaian kinerja dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung pegawai, adanya kerjasama yang dilakukan memberikan dampak kepada pegawai khususnya peningkatan kedisiplinan pegawai.

c. Adanya tahapan-tahapan untuk peningkatan prestasi kerja

Untuk tercapainya peningkatan prestasi kerja perlu adanya tahapan-tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang dijadikan acuan untuk mengukur tingkat prestasi kerja pegawai setiap bulan. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan melakukan tahapan-tahapan untuk penilaian kinerja pegawai berdasarkan pada Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa tahapan yang dilakukan untuk penilaian kinerja dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja pegawai, pegawai harus membuat laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan melaporkan hasil kinerjanya pada hari pertama kerja sampai dengan

hari ketiga kerja setiap bulan. Kemudian pada hari keempat kerja atasan langsung dari pegawai menilai kinerja pegawai dengan cara melakukan verifikasi laporan yang sudah dimasukkan oleh setiap pegawai pada aplikasi online Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dimasukkan pada aplikasi online Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sudah bersifat final tidak dapat diubah lagi. Sedangkan penilaian perilaku kerja dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung dengan melakukan pengamatan terhadap pegawai negeri sipil sesuai dengan kriteria perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya, hasil penilaian prestasi kerja ini harus mendapat kategori nilai yang baik karena akan berpengaruh pada Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN) dan juga peningkatan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian prestasi kerja wajib menandatangani serta mengembalikan kepada pejabat penilai paling lama empat belas hari sejak tanggal diterimanya hasil penilaian prestasi kerja, kemudian pejabat penilai wajib menyampaikan hasil penilaian prestasi kerja kepada atasan pejabat penilai paling lama empat belas hari sejak tanggal diterimanya penilaian prestasi kerja. Hasil penilaian prestasi kerja mulai berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan pejabat penilai. Penilaian prestasi kerja ini memiliki hambatan seperti pegawai yang lupa menginput laporan kinerja bulanan dan juga atasan langsung yang lupa melakukan verifikasi laporan bulanan bawahan, bagi pegawai yang tidak membuat laporan kinerja bulanan akan diberi sanksi disiplin sehingga penilaian kinerja ini dianggap penting oleh pegawai.

Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP selaku Kepala Bidang Pengembangan Karier Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa untuk melakukan penilaian prestasi kerja sebelum dibuatnya Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pimpinan perangkat daerah melakukan perjanjian kerja dengan walikota selaku pimpinan tertinggi dalam membuat indikator dan target kinerja yang ingin dicapai dalam waktu satu tahun. Kemudian pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan administrator dan pengawas melakukan perjanjian kerja dengan atasannya dalam hal ini kepala perangkat daerah yang akan memuat indikator kinerja turunan dari indikator kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun. Setelah rencana kinerja dibuat berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maka pegawai harus membuat laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang direalisasikan setiap bulannya dan akan dinilai oleh pejabat penilai atau atasan langsung dari pegawai dan hasil dari penilaian ini akan menjadi ukuran dari tingkat prestasi kerja pegawai. Dalam pelaksanaan rencana kinerja terkadang terjadi realisasi kinerja yang tidak sesuai dengan target yang telah dibuat hal ini menjadi kendala dalam pencapaian hasil target kinerja yang telah direncanakan. Akan tetapi dengan dilakukan penilaian kinerja adanya peningkatan penerapan disiplin pegawai di lingkungan kerja sehingga kemungkinan untuk pencapaian target kinerja akan semakin besar. Kemudian apabila ada pegawai yang tidak melaksanakan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maka akan diberikan sanksi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan. Pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penilaian

kinerja pegawai meliputi Pejabat Pembina Kepegawaian (Walikota), Sekretaris Daerah Kota Medan (selaku pejabat yang berwenang melakukan tugas-tugas dibidang kepegawaian), para Asisten Sekretariat Daerah, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSPDM) Kota Medan, dan Inspektur Kota Medan.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E selaku Kepala Sub Bidang Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa tahapan yang dilakukan untuk penilaian kinerja dengan membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kemudian pegawai harus membuat laporan bulanan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan akan dinilai oleh pejabat penilai atau atasan langsung dari pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berjalan dengan baik dan tidak ada kendala dalam pelaksanaannya, selain itu penilaian kinerja juga memberikan dampak yang baik bagi pegawai khususnya bagi kedisiplinan kerja pegawai. Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung masing-masing pegawai yang sudah tersistem secara online dari masing-masing perangkat daerah ke Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Ibu Nurma Satyarini, S.H. selaku Analis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa untuk melakukan penilaian kinerja dimulai dari pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kemudian dilakukan penilaian setiap bulan oleh atasan langsung, dari hasil penilaian bulanan akan dirangkap menjadi penilaian selama satu tahun. Penilaian kinerja dilakukan

dengan membuat laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online, karena tidak semua pegawai mengerti dalam menggunakan aplikasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara online maka hal ini menjadi hambatan dalam penyelesaian laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Walaupun demikian penilaian kinerja memberikan dampak yang signifikan terhadap pegawai karena dengan adanya penilaian kinerja pegawai akan disiplin dalam bekerja dan ini akan mempengaruhi prestasi kerja dari masing-masing pegawai.

d. Adanya pengaruh terhadap pegawai

Adanya penilaian kinerja yang dibuat Walikota Medan dan Instansi terkait lainnya bermaksud untuk meningkatkan kinerja pegawai. Aspek-aspek yang mempengaruhi bagi pegawai dengan adanya penilaian kinerja berupa pengembangan karier, kenaikan pangkat, peningkatan semangat kerja, produktivitas pegawai, disiplin pegawai dan sebagainya sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa dengan adanya penilaian kinerja pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan karier, kenaikan pangkat, peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Kemudian adanya peningkatan prestasi kerja pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja, hal ini dikarenakan dengan adanya penilaian kinerja pegawai dapat membuat pegawai menjadi semakin disiplin dalam bekerja.

Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP selaku Kepala Bidang Pengembangan Karier Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa dengan dilaksanakannya penilaian kinerja, pengembangan karier pegawai lebih objektif dan terukur dan didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Kemudian dengan dilaksanakannya penilaian kinerja terjadi peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai karena penilaian kinerja pegawai lebih terukur, selain itu sebelum diterapkannya Perwal Nomor 29 tahun 2018 penilaian kinerja pegawai dilakukan satu tahun sekali dan setelah diterapkannya Perwal Nomor 29 tahun 2018 penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap bulan dalam bentuk laporan realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga penilaian peningkatan prestasi kerja pegawai lebih objektif dan terukur.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E selaku Kepala Sub Bidang Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa dengan adanya Perwal Nomor 29 tahun 2018 kenaikan pangkat diusulkan dengan sistem online bagi pegawai yang tidak terkena hukuman disiplin dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), selain itu adanya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Kemudian setelah adanya penilaian kinerja pegawai terjadinya peningkatan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Ibu Nurma Satyarini, S.H. selaku Analis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kota Medan, beliau mengatakan bahwa adanya penilaian kinerja memiliki dampak bagi pengembangan karier, kenaikan pangkat, peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai, karena apabila nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) rendah akan menghambat karier pegawai, dan juga nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu syarat kenaikan pangkat, selain itu nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) akan berpengaruh terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN). Kemudian setelah dilakukannya penilaian kinerja adanya peningkatan kedisiplinan hadir pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Hasil Wawancara

a. Adanya tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan

Tindakan yang dilakukan merupakan salah satu tanggung jawab yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dalam merealisasikan tujuan penilaian kinerja pegawai. Dalam penelitian ini pelaksanaan penilaian kinerja pegawai telah dijalankan sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 yang sudah ditetapkan. Tindakan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan melakukan sosialisasi, pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan pemberian tindakan disiplin.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan menjalankan penilaian kinerja pegawai sudah sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya berupa sosialisasi kepada setiap pegawai dan juga

ke setiap perangkat daerah di kota Medan. Selain itu Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan juga mewajibkan kepada seluruh pegawai untuk melakukan pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap bulan, sehingga hal ini akan mempermudah atasan langsung untuk memberikan penilaian kinerja terhadap peningkatan prestasi kerja yang didapat oleh setiap pegawai. Wawancara yang telah dilakukan kepada empat narasumber, beberapa narasumber mengatakan bahwa terdapat hambatan dalam hal pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online yaitu tidak semua pegawai mampu menggunakan dan mengoperasikan aplikasi digital, akan tetapi dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan telah melakukan tindakan berupa pemberian bimbingan dan arahan tentang bagaimana pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online, sehingga akan memperkecil kesalahan yang dibuat pegawai dalam pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Menurut Friedrich (2007: 20) kebijakan adalah sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang diberikan kewenangan untuk mensosialisasikan dan melakukan penilaian kinerja Pegawai dalam peningkatan

prestasi kerja pegawai sudah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018.

b. Adanya kerjasama untuk melakukan penilaian kinerja

Kerjasama yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan instansi pemerintah lainnya berbentuk koordinasi. Koordinasi ini dilakukan dengan saling memberikan laporan tentang hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk selanjutnya ditindaklanjuti oleh pihak ataupun instansi/lembaga penilai, kemudian apabila adanya kesalahan yang terjadi dalam pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) oleh pegawai akan segera dilakukan tindakan berupa bimbingan sampai dengan sanksi disiplin.

Kerjasama yang dilakukan dengan instansi pemerintah dalam penilaian kinerja pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, hal ini menjadi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai serta kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai target dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah ditentukan.

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

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan penilaian kinerja pegawai, kerjasama yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan berjalan secara baik dengan melibatkan beberapa instansi/lembaga pemerintah. Sehingga penilaian kinerja pegawai dapat dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

c. Adanya tahapan-tahapan untuk peningkatan prestasi kerja

Untuk melaksanakan penilaian kinerja pegawai adanya tahapan-tahapan yang dilakukan dan dijadikan acuan untuk mengukur tingkat prestasi kerja pegawai setiap bulan. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan melakukan penilaian kinerja pegawai dengan realisasi laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap bulan dan akan dirangkap menjadi penilaian selama satu tahun.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan melakukan tahapan penilaian kinerja pegawai dengan membuat indikator dan target kinerja yang akan dicapai dalam waktu satu tahun dengan realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan pegawai setiap bulan, kemudian laporan tersebut akan diverifikasi oleh pejabat penilai atau atasan langsung dan hasil dari penilaian kinerja tersebut akan menjadi tolak ukur dalam pemberian reward kepada pegawai dalam hal ini berupa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN) yang besarnya sesuai dengan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang di dapat. Akan tetapi, terkadang dalam pelaporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ada beberapa pegawai yang lupa

menginput laporan kinerja bulanan dan tidak mengerti dalam melakukan pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online serta atasan langsung yang lupa melakukan verifikasi laporan bulanan bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan akan memberikan sanksi disiplin kepada setiap pegawai yang tidak melakukan pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga pegawai akan menganggap penting penilaian kinerja yang dilakukan.

Menurut Adisasmita (2011:77) kebijakan adalah ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dari aparaturnya pemerintah sehingga mencapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan mencakup dua aspek, yaitu kebijakan nasional yang merupakan kebijakan negara yang bersifat fundamental dan strategis dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar, dan kebijakan umum yang merupakan kebijakan Presiden (ditingkat pusat) dan kebijakan Pemerintah Daerah (ditingkat daerah).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tahapan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan sudah berdasarkan pada Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018 dan juga sudah berjalan dengan baik, walaupun ada beberapa hal kendala dalam pelaksanaannya, akan tetapi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan telah melakukan tindakan untuk mengatasi kendala yang ada.

d. Adanya pengaruh terhadap pegawai

Kebijakan dibuat untuk memberikan dampak yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kebijakan yang dibuat dapat berupa aturan-aturan maupun ketentuan-ketentuan dari pemerintah. Penilaian kinerja pegawai diharapkan bisa memberikan pengaruh yang signifikan bagi kedisiplinan kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penilaian kinerja dapat memberikan pengaruh bagi pegawai dalam peningkatan prestasi kerjanya, dengan adanya penilaian kinerja pegawai dalam hal pengembangan karier pegawai lebih objektif dan terukur dan didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Selain itu, kenaikan pangkat dilakukan secara terbuka dengan diusulkan melalui sistem online bagi pegawai yang tidak terkena hukuman disiplin dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta terjadinya peningkatan semangat kerja pegawai dan kedisiplinan kerja pegawai.

Menurut Heglo (Abidin 2004: 23) menyebutkan kebijakan sebagai suatu tindakan yang bermaksud untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa isi dari kebijakan: 1. tujuan tertentu yang dikehendaki untuk dicapai, bukan suatu tujuan yang sekedar diinginkan saja; 2. rencana atau proposal yang merupakan alat atau cara tertentu untuk mencapainya; 3. program atau cara tertentu yang telah mendapat persetujuan dan pengesahan untuk mencapai tujuan yang dimaksud; 4. keputusan yakni tindakan tertentu yang diambil untuk menentukan tujuan, membuat dan menyesuaikan rencana, melaksanakan dan mengevaluasi program; 5. dampak yang timbul dari suatu program dalam masyarakat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pegawai, hal ini dapat dilihat dari peningkatan prestasi kerja pegawai seperti pengembangan karier, disiplin kerja pegawai, semangat kerja pegawai dan juga mempengaruhi dalam hal kenaikan pangkat pegawai.

4.3 Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

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

Menurut Edwards (1980: 177) implementasi kebijakan publik adalah salah satu tahapan kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan baik. Sementara itu, suatu kebijakan yang telah direncanakan dengan baik, mungkin juga akan mengalami kegagalan, jika kebijakan tersebut kurang diimplementasikan dengan baik oleh para pelaksana kebijakan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang didasarkan pada kategorisasi seperti adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sudah berjalan baik dengan dilaksanakannya kewenangan untuk mensosialisasikan dan melakukan penilaian kinerja Pegawai dalam peningkatan prestasi kerja pegawai berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018.

Kerjasama yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan berjalan secara baik dengan melibatkan beberapa instansi/lembaga pemerintah. Sehingga penilaian kinerja pegawai dapat dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian tahapan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan sudah berdasarkan pada Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018 dan juga sudah berjalan dengan baik, walaupun ada beberapa hal kendala dalam pelaksanaannya, akan tetapi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan telah melakukan tindakan untuk mengatasi kendala yang ada. Selain itu, untuk penilaian kinerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pegawai, hal ini dapat dilihat dari peningkatan prestasi kerja pegawai seperti pengembangan karier, disiplin kerja pegawai, semangat kerja pegawai dan juga mempengaruhi dalam hal kenaikan pangkat pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dilakukan dalam bentuk sosialisasi, pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan pemberian tindakan disiplin. Berdasarkan dari hasil penelitian, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan sudah melaksanakan penilaian kinerja pegawai untuk peningkatan prestasi kerja pegawai sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018.

Adanya tindakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai berupa sosialisasi kepada setiap pegawai dan juga ke setiap Perangkat Daerah di Kota Medan dan mewajibkan kepada seluruh pegawai untuk melakukan pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap bulan, untuk mempermudah atasan langsung memberikan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja yang didapat oleh setiap pegawai.

Kerjasama yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan instansi pemerintah dalam penilaian kinerja pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, dan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai serta kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai target dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah ditentukan.

Tahapan penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan membuat indikator dan target kinerja yang akan dicapai dalam waktu satu tahun dengan realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan pegawai setiap bulan, laporan tersebut akan diverifikasi oleh pejabat penilai atau atasan langsung dan hasil dari penilaian kinerja tersebut akan menjadi tolak ukur dalam pemberian penghargaan kepada pegawai dalam hal ini berupa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN) yang besarnya sesuai dengan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang didapat.

Penilaian kinerja memberikan pengaruh bagi pegawai dalam peningkatan prestasi kerjanya, dengan adanya penilaian kinerja pegawai dalam hal pengembangan karier pegawai lebih objektif dan terukur dan didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier. Selain itu kenaikan pangkat juga dilakukan secara terbuka dengan diusulkan melalui sistem online bagi pegawai yang tidak terkena hukuman disiplin dan memiliki hasil Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang baik serta terjadinya peningkatan semangat kerja pegawai dan kedisiplinan kerja pegawai.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, penulis memberikan saran – saran dalam Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan sebagai berikut :

1. Diharapkan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan untuk melakukan bimbingan

dan arahan secara maksimal dalam pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online khususnya untuk pegawai yang kurang mampu menggunakan dan mengoperasikan aplikasi digital, sehingga tidak akan ada lagi kesalahan yang dibuat pegawai dalam pembuatan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), sehingga hasil dari penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai akan terukur secara objektif.

2. Meningkatkan kerjasama dengan instansi pemerintah lainnya agar memudahkan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dalam menindaklanjuti kesalahan yang terjadi dalam pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maupun pegawai yang tidak membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dalam hal ini dapat berupa sanksi disiplin ataupun hukuman.
3. Memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil target kerja yang telah ditentukan dan memberikan apresiasi yang tinggi kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.
4. Harus memberikan hasil penilaian kinerja yang objektif terhadap prestasi kerja pegawai dan juga harus adanya keterbukaan terhadap pengembangan karier dan kenaikan pangkat yang didasarkan pada peningkatan prestasi kerja masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Abidin, Said Zainal. 2004. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Yayasan Pancur Siwah
- Abidin, Said Zainal. 2006. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Suara Bebas
- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agustino, Leo. 2006. *Dasar -Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Gajahmada University Press
- Edwards, George. 1980. *Teori, Proses, dan Studi Kasus Kebijakan Publik*. Jakarta: Caps
- Elu, Wilfridus B., dan Purwanto, Agus Joko. 2012. *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Friedrich, Carl. 2007. *Kebijakan Publik*. Bandung. Mandar Maju.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi
- Hanifah, Harsono. 2002. *Implementasi Kebijakn dan Politik*. Rineka cipta, Jakarta
- Hasan, Alwi. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Mazmanian, Sabatier. 2014. *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Rinneka.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodeologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustopadidjaja. 2002. *Teori dan Aplikasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Cendana Kencana.

- Nugroho, Rian. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Nurdin, Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Risa, Agustin. 2006. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Serba Jaya
- Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: TrunRTH.
- Tachjan. 2008. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI Bandung
- Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Lukman Offset Dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia.
- Umi, Chalsum. 2006. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kashiko
- Usman, Husaini. Akbar, Purnomo Setiady. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wahab, Solihin, Abdul.2001. *Pengantar Analisa Kebijakan Negara*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Winarno, Budi. 2005. *Kebijakan Publik : Teoridan Proses Edisi Revisi*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Wahab, SA. 2001. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara (Edisi Kedua)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

b. Journal

- Anastasius Jimi, Aji Ratna Kusuma, dan Adam Idris. 2014. *Upaya Peningkatan prestasi Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat*. Ejournal Administrative Reform. 2 (4): 2194-2195.

Jhon Wahyudi. 2014. *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kajian Pra Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur)*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi.1 (03):22.

Patri Juari, Ayu Widowati Johannes. 2018. *Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa . 3 (01): 68-71.

c. Internet

Bkd.pemkomedan.go.id

d. Sumber lain

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Medan

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Ibu Siti Zulaiha, S.Psi., M.Kes

Jabatan : Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Umur : 44 Tahun

Alamat :-

A. Adanya Tindakan-Tindakan yang Dilakukan

1. Bagaimana tindakan yang dilakukan untuk pencapaian tujuan dari peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan melakukan sosialisasi ke setiap Perangkat Daerah tentang penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online yang diukur setiap bulan. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dibuat pada awal tahun dan digunakan untuk pengukuran kinerja selama satu tahun dan dijadikan laporan bulanan kinerja setiap pegawai. Selain itu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) juga dijadikan dasar terhadap pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN) yang besarnya sesuai dengan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang didapat.

2. Adakah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Ada, yaitu tidak semua pegawai dapat melakukan pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online khususnya pegawai yang telah berumur

3. Bagaimana cara yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Pegawai-pegawai yang tidak dapat melakukan pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online akan diberikan bimbingan dan arahan tentang bagaimana melakukan pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online.

B. Adanya kerjasama untuk melakukan peningkatan prestasi kerja

1. Adakah kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Ada, kerjasama dengan beberapa instansi pemerintah.

2. Bagaimana kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018?

Jawab: Dengan adanya hubungan antara pegawai yang dinilai dengan pejabat penilai. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh atasan langsung terhadap pegawai.

3. Bagaimana dampak yang dihasilkan dengan adanya kerjasama dengan lembaga/instansi pemerintah kota ?

Jawab: Kerjasama ini akan memberikan dampak kesadaran kepada pegawai terhadap penilaian kinerja sehingga akan ada peningkatan prestasi kerja pegawai setiap bulannya.

C. Adanya tahapan-tahapan untuk peningkatan prestasi kerja

1. Bagaimana prosedur dan mekanisme yang dilakukan terhadap pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Tahapan yang dilakukan untuk penilaian kinerja dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja pegawai, pegawai harus membuat laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan melaporkan hasil kerjanya pada hari pertama kerja sampai dengan hari ketiga kerja setiap bulan. Kemudian pada hari keempat kerja atasan langsung dari pegawai menilai kinerja pegawai dengan cara melakukan verifikasi laporan yang sudah dimasukkan oleh setiap pegawai pada aplikasi online Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dimasukkan pada aplikasi online Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sudah bersifat final tidak dapat diubah lagi. Sedangkan penilaian perilaku kerja dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung dengan melakukan pengamatan terhadap pegawai negeri sipil sesuai dengan kriteria perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap

akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya, hasil penilaian prestasi kerja ini harus mendapat kategori nilai yang baik karena akan berpengaruh pada Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN) dan juga peningkatan prestasi kerja pegawai.

2. Adakah kendala dalam prosedur dan mekanisme pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Ada, seperti pegawai yang lupa menginput laporan kinerja bulanan dan juga atasan langsung yang lupa melakukan verifikasi laporan bulanan bawahan

3. Bagaimana dampak prosedur dan mekanisme penilaian kinerja pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai ?

Jawab: Bagi pegawai yang tidak membuat laporan kinerja bulanan akan diberi sanksi disiplin sehingga penilaian kinerja ini dianggap penting oleh pegawai.

4. Pihak-pihak siapa saja yang terkait ketika pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Pejabat penilai atau atasan langsung dengan melakukan pengamatan terhadap pegawai negeri sipil sesuai dengan kriteria perilaku kerja.

D. Adanya pengaruh terhadap pegawai

1. Bagaimana pengembangan karier pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Adanya penilaian kinerja pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan karier.

2. Bagaimana transparansi kenaikan pangkat pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Adanya penilaian kinerja pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap kenaikan pangkat.

3. Bagaimana peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Adanya penilaian kinerja pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

4. Bagaimana peningkatan prestasi kerja pegawai yang terjadi setelah dan sebelum dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Adanya peningkatan prestasi kerja pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja, hal ini dikarenakan dengan adanya penilaian kinerja pegawai dapat membuat pegawai menjadi semakin disiplin dalam bekerja.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Bapak Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Karier

Umur : 50 Tahun

Alamat : Jl. Penampungan No.12-A Namorambe

A. Adanya Tindakan-Tindakan yang Dilakukan

1. Bagaimana tindakan yang dilakukan untuk pencapaian tujuan dari peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Tindakan untuk melaksanakan tujuan dari penilaian kinerja ialah membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan rencana kerja tahunan yang dibuat oleh setiap Perangkat Daerah, dari rencana kerja tersebut dibuat target kerja yang akan dilakukan atau hasil kerja yang akan dicapai selama satu tahun yang kemudian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) direalisasikan setiap bulan.

2. Adakah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Ada, seperti kurangnya sosialisasi.

3. Bagaimana cara yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Agar tujuan penilaian kinerja terlaksana dengan baik maka harus dilakukan sosialisasi. Sosialisasi ini dilakukan dalam bentuk monitoring langsung ke setiap Perangkat Daerah agar tidak ada lagi pegawai yang tidak mengetahui tentang penilaian kinerja.

B. Adanya kerjasama untuk melakukan peningkatan prestasi kerja

1. Adakah kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Ada, kerjasama dengan instansi pemerintah khususnya dengan instansi pengawas atau Inspektorat dalam hal penegakkan Perwal No 29 tahun 2018 dan juga dengan Satpol-PP dalam hal pemberian sanksi.

2. Bagaimana kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018?

Jawab: Kerjasama ini dilakukan dalam bentuk koordinasi seperti apabila ada pegawai negeri sipil tidak melakukan pembuatan laporan atau pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maka perangkat daerah di tempat pegawai negeri sipil itu bekerja harus melaporkan kepada instansi terkait seperti Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, Inspektorat dan instansi terkait lainnya, kemudian dilakukan peninjauan di perangkat daerah tersebut dan hasil dari

peninjauan yang telah dilakukan akan diberikan tindakan disiplin seperti pemberian hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Bagaimana dampak yang dihasilkan dengan adanya kerjasama dengan lembaga/instansi pemerintah kota ?

Jawab: Kerjasama yang dilakukan ini memberikan hasil yang cukup signifikan terhadap pengenaan atau pemberian sanksi hukuman sehingga tidak ada lagi pegawai yang tidak disiplin karena adanya penilaian kinerja yang dilakukan.

C. Adanya tahapan-tahapan untuk peningkatan prestasi kerja

1. Bagaimana prosedur dan mekanisme yang dilakukan terhadap pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Untuk melakukan penilaian kinerja sebelum dibuatnya Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pimpinan perangkat daerah melakukan perjanjian kerja dengan walikota selaku pimpinan tertinggi dalam membuat indikator dan target kinerja yang ingin dicapai dalam waktu satu tahun. Kemudian pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan administrator dan pengawas melakukan perjanjian kerja dengan atasannya dalam hal ini kepala perangkat daerah yang akan memuat indikator kinerja turunan dari indikator kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun. Setelah rencana kinerja dibuat berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maka pegawai harus membuat laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang direalisasikan setiap bulannya dan akan dinilai oleh pejabat

penilai atau atasan langsung dari pegawai dan hasil dari penilaian ini akan menjadi ukuran dari tingkat prestasi kerja pegawai.

2. Adakah kendala dalam prosedur dan mekanisme pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Ada, Dalam pelaksanaan rencana kinerja terkadang terjadi realisasi kinerja yang tidak sesuai dengan target yang telah dibuat hal ini menjadi kendala dalam pencapaian hasil target kinerja yang telah direncanakan.

3. Bagaimana dampak prosedur dan mekanisme penilaian kinerja pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai ?

Jawab: Dengan dilakukan penilaian kinerja adanya peningkatan penerapan disiplin pegawai di lingkungan kerja sehingga kemungkinan untuk pencapaian target kinerja akan semakin besar.

4. Pihak-pihak siapa saja yang terkait ketika pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai meliputi Pejabat Pembina Kepegawaian (Walikota), Sekretaris Daerah Kota Medan (selaku pejabat yang berwenang melakukan tugas-tugas dibidang kepegawaian), para Asisten Sekretariat Daerah, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan, dan Inspektur Kota Medan.

D. Adanya pengaruh terhadap pegawai

1. Bagaimana pengembangan karier pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Dengan dilaksanakannya penilaian kinerja, pengembangan karier pegawai lebih objektif dan terukur dan didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

2. Bagaimana transparansi kenaikan pangkat pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Dengan dilaksanakannya penilaian kinerja, kenaikan pangkat pegawai lebih objektif dan terukur.

3. Bagaimana peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Kemudian dengan dilaksanakannya penilaian kinerja terjadi peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai karena penilaian kinerja pegawai lebih terukur.

4. Bagaimana peningkatan prestasi kerja pegawai yang terjadi setelah dan sebelum dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Sebelum diterapkannya Perwal No 29 tahun 2018 penilaian kinerja pegawai dilakukan satu tahun sekali dan setelah diterapkannya Perwal

No 29 tahun 2018 penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap bulan dalam bentuk laporan realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga penilaian peningkatan prestasi kerja pegawai lebih objektif dan terukur.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Bapak Thoriq Bin Ziadattaufiq, S.E

Jabatan : Kepala Sub Bidang Kepangkatan

Umur : 37 Tahun

Alamat : Jl. Platina 7b. No. 46 Kel. Titi Papan

A. Adanya Tindakan-Tindakan yang Dilakukan

1. Bagaimana tindakan yang dilakukan untuk pencapaian tujuan dari peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja, dilakukan realisasi setiap bulan untuk diadakan pemotongan uang tambahan penghasilan pegawai apabila melakukan keterlambatan pada jam masuk kerja yang jumlahnya sesuai dengan pangkat, golongan, dan jabatan.

2. Adakah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Ada, Kurangnya kesadaran pegawai terhadap Perwal No 29 tahun 2018 menjadi hambatan untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja.

3. Bagaimana cara yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Memberikan sanksi kedisiplinan berupa pemotongan tunjangan kinerja, teguran tulisan, teguran lisan sampai dengan penundaan gaji berkala dan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin.

B. Adanya kerjasama untuk melakukan peningkatan prestasi kerja

1. Adakah kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Ada, kerjasama dengan Inspektorat, bagian hukum dan Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA).

2. Bagaimana kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018?

Jawab: Kerjasama ini dilakukan dengan baik dan terkoordinasi.

3. Bagaimana dampak yang dihasilkan dengan adanya kerjasama dengan lembaga/instansi pemerintah kota ?

Jawab:. Dengan dilakukannya kerjasama ini adanya peningkatan kedisiplinan pegawai dan semangat kerja pegawai.

C. Adanya tahapan-tahapan untuk peningkatan prestasi kerja

1. Bagaimana prosedur dan mekanisme yang dilakukan terhadap pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Tahapan yang dilakukan untuk penilaian kinerja dengan membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kemudian pegawai harus membuat laporan

bulanan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan akan dinilai oleh pejabat penilai atau atasan langsung dari pegawai.

2. Adakah kendala dalam prosedur dan mekanisme pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Tidak ada, pelaksanaan penilaian kinerja berjalan dengan baik dan tidak ada kendala dalam pelaksanaannya.

3. Bagaimana dampak prosedur dan mekanisme penilaian kinerja pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai ?

Jawab: Penilaian kinerja juga memberikan dampak yang baik bagi pegawai khususnya bagi kedisiplinan kerja pegawai.

4. Pihak-pihak siapa saja yang terkait ketika pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung masing-masing pegawai yang sudah tersistem secara online dari masing-masing perangkat daerah ke Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

D. Adanya pengaruh terhadap pegawai

1. Bagaimana pengembangan karier pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Dengan adanya Perwal No 29 tahun 2018 pengembangan karier semakin baik.

2. Bagaimana transparansi kenaikan pangkat pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Dengan adanya Perwal No 29 tahun 2018 kenaikan pangkat diusulkan dengan sistem online bagi pegawai yang tidak terkena hukuman disiplin dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

3. Bagaimana peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Adanya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

4. Bagaimana peningkatan prestasi kerja pegawai yang terjadi setelah dan sebelum dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Kemudian setelah adanya penilaian kinerja pegawai terjadinya peningkatan prestasi kerja pegawai.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Ibu Nurma Satyarini, S.H.

Jabatan : Analis Kepegawaian

Umur : 50 Tahun

Alamat : Jl. Bambu V No. 13 Medan

A. Adanya Tindakan-Tindakan yang Dilakukan

1. Bagaimana tindakan yang dilakukan untuk pencapaian tujuan dari peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja, harus bekerja dengan baik sehingga target dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat tercapai.

2. Adakah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Ada, Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan sistem online, namun tidak semua pegawai mengerti dalam menggunakan aplikasi pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga dalam pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) perbulan selalu ada kesalahan.

3. Bagaimana cara yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Pegawai yang tidak mengerti dalam menggunakan aplikasi pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) akan diberikan bimbingan dalam pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan dengan sistem online.

B. Adanya kerjasama untuk melakukan peningkatan prestasi kerja

1. Adakah kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: adanya kerjasama yang dilakukan dalam penilaian kinerja antara Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan instansi pemerintah lainnya.

2. Bagaimana kerjasama yang dilakukan dengan lembaga/instansi pemerintah kota terhadap pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018?

Jawab: Kerjasama ini dilakukan dengan saling berkoordinasi dan penilaian kinerja dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung pegawai.

3. Bagaimana dampak yang dihasilkan dengan adanya kerjasama dengan lembaga/instansi pemerintah kota ?

Jawab:. Kerjasama yang dilakukan memberikan dampak kepada pegawai khususnya peningkatan kedisiplinan pegawai.

C. Adanya tahapan-tahapan untuk peningkatan prestasi kerja

1. Bagaimana prosedur dan mekanisme yang dilakukan terhadap pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Penilaian kinerja dimulai dari pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kemudian dilakukan penilaian setiap bulan dari hasil penilaian bulanan akan dirangkap menjadi penilaian selama satu tahun. Penilaian kinerja dilakukan dengan membuat laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sistem online.

2. Adakah kendala dalam prosedur dan mekanisme pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Ada, tidak semua pegawai mengerti dalam menggunakan aplikasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara online.

3. Bagaimana dampak prosedur dan mekanisme penilaian kinerja pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai ?

Jawab: Penilaian kinerja memberikan dampak yang signifikan terhadap pegawai karena dengan adanya penilaian kinerja pegawai akan disiplin dalam bekerja dan ini akan mempengaruhi prestasi kerja dari masing-masing pegawai.

4. Pihak-pihak siapa saja yang terkait ketika pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ?

Jawab: Atasan langsung.

D. Adanya pengaruh terhadap pegawai

1. Bagaimana pengembangan karier pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Penilaian kinerja memiliki dampak bagi pengembangan karier karena apabila nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) rendah akan menghambat karier pegawai, selain itu nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) akan berpengaruh terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN).

2. Bagaimana transparansi kenaikan pangkat pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Penilaian kinerja memiliki dampak bagi kenaikan pangkat, peningkatan karena nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu syarat kenaikan pangkat. selain itu nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) akan berpengaruh terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN).

3. Bagaimana peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai setelah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Penilaian kinerja memiliki dampak bagi peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai, karena nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) akan

berpengaruh terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP-ASN).

4. Bagaimana peningkatan prestasi kerja pegawai yang terjadi setelah dan sebelum dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2018 ?

Jawab: Kemudian setelah dilakukannya penilaian kinerja adanya peningkatan kedisiplinan hadir pegawai.



Logo, Citra & Reputasi
Bisa menjadi kunci sukses kehidupan
kini dan mendatang

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-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 24 Desember 2019.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : Elina Wati
N P M : 160310062
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Tabungan sks : 125 sks, IP Kumulatif 3,63.

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan	
2	Implementasi peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 19 Tahun 2019 Dalam Rangka Pengembangan E-Government di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara	
3	Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sumatera Utara	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

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

Medan, tgl.20....

Ketua,

(.....Wakil Ketua Jurusan.....)

Pemohon,

(.....Elina Wati.....)

Pembimbing

*) dilampirkan setelah judul ditandatangani oleh Ketua Jurusan.



Integral, Cerdas, dan Berprestasi
Bila menghadapi surat ini agar dibuktikan
nomor dan tanggalnya

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

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

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.031/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **24 Desember 2019** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **ELIMA WATI**
N P M : 1603100062
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 29 TAHUN 2018 DALAM RANGKA PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

Pembimbing : SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.

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

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 24 Desember 2020.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 10 Rajab 1441 H
05 Maret 2020 M

Dekan

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

Tembusan :

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



Engaged, Committed, and Responsive
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mochtar Beari No. 5 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6616450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 08 Januari 2020

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu 'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : Elima Wati
N P M : 1603100062
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.031/SK/IL3/UMSU-03/F/2019... tanggal dengan judul sebagai berikut :

Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018
dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di
Balai Kependidikan Daerah Kota Medan

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Menyetujui :

Pembimbing

(Syarifuddin, S.Si, M.Hum)

Pemohon,

(Elima Wati)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 009/KEP/II.3-AU/UMSU-03/IF/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
 Hari, Tanggal : Jumat, 10 Januari 2020
 Waktu : 09.00 WIB s/d Selesai
 Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UNISU
 Pemimpin Seminar : Naili Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
16	ELMA WATI	160310062	Drs. R. KUSNADI, M.Pd	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 29 TAHUN 2018 DALAM RANGKA PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN
17	NAZRI HIDAYAT	160310026	DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	NAILI KHAIIRAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 17 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PELAKSANAAN MONITORING PENATAAN REKLAME BERJALAN DI KOTA MEDAN
18	HASTUTI SOMULYANI SIAGIAN	160310005	IDA MARTINELLY, SH, MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI NOMOR 11 TAHUN 2013 DALAM RANGKA PEMBINAAN DAN PENGAWASAN PENGELOLAAN USAHA BERLIMBAH DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
19	CHINTIA PRAMAI SIELLA	160310070	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	KAPASITAS KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA DESA DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI DESA PEGUJAHAN SERDANG BEDAGAI
20	DESI RATNA	160310054	IDA MARTINELLY, SH, MM	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT NOMOR 02 TAHUN 2016 DALAM RANGKA PENGELOLAAN PERUMAHAN LAYAK HUNI DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Medan, 12 Januari Awal 1441 H
 08 Januari 2020 M



Dr. ARIWAN SALEH, S.Sos., MSP.

Kepada Yth:
Bapak Dekan
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Tempat

Medan, 02 Maret 2020

Permohonan Perubahan Judul Skripsi

Assalamu'alaikum wr. wb

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara:

Nama Lengkap : **ELIMA WATI**
NPM : 1603100062
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Mengajukan permohonan persetujuan perubahan judul skripsi yaitu:

Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

Menjadi

Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Demikianlah permohonan saya untuk persetujuan perubahan judul skripsi, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam*


Dosen Pembimbing


Syafrudin, S.Sos., M.H

Pemohon


Elima Wati

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik


Natil Khairiah, S.IP., M.Pd



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila kunjungi kami di agar diketahui nomor dan langganannya

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

Jalan Kapten Muchtar Baeri 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

Nomor : 082/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2020
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan Izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M

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

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

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

Nama Mahasiswa : **ELIMA WATI**
N P M : 1603100062
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 29
TAHUN 2018 DALAM RANGKA PENINGKATAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KOTA MEDAN**

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

Dekan


Dr. ARIFIN SALEHI, S.Sos., MSP.

Cc : File



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/104/Balitbang/2020

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor: 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor: 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 082/KET/II.3-AU/UMSU-03/P/2020 Tanggal: 03 Februari 2020 Hal: Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

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

Nama : Elims Wati.
NPM : 1603100062.
Prodi : Ilmu Administrasi Publik.
Lokasi : Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
Judul : Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2019 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
Lamanya : 1 (Satu) Bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 11 Agustus 2020

Kepala Balitbang Kota Medan
Sekretaris,

Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN
PENGABDI TK. I
NIP. 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Yang bersangkutan.
5. Bertinggal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Telp. 061-4512412 Fax 061-4553780
E-mail: bkd@pemkomedan.go.id, Website: bkd.pemkomedan.go.id
Medan - 20112

Medan, 5 Februari 2020

Nomor : *800/2916*
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pemberitahuan Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Medan

Berdasarkan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor 070/154/Balibang/2020 tanggal 11 Februari 2020, perihal Surat Rekomendasi Penelitian, dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Elima Wati
NPM : 1603100062
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Implementasi Peraturan Wali Kota Medan Nomor 29 Tahun 2018 dalam rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Telah selesai melaksanakan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kota Medan, demikian disampaikan untuk dimaklumi.

a.n. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA MEDAN
SEKRETARIS,

B. I. P. SIREGAR, A.P., M.Si
PEMBINA TK. I
NIP 197408101994031002



Siapa menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624587 - (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 : Elima Wati
NPM : 1603100062
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	10/01/2020	- Perbaiki judul pada latar belakang - Perbaiki on rumusan masalah dan Tugas Penelitian	✓
2	13.1.20	- Perbaiki kata kata rancu pada uraian teoritis	✓
3	17.1.20	- Perbaiki kerangka konseptual	✓
4	20.1.20	- AOC Bab I, II dan III	✓
5	20.2.20	- Perbaiki uraian Bab IV - Berikan hasil penelitian yg dibuktikan	✓
6	30.2.20	- Perbaiki yg dibenarkan pada Bab V - Perbaiki on daftar pustaka	✓
7	4.3.20	- Lengkapi selengkap mungkin skripsi abstrak, daftar isi, kata pengantar	✓
8	9.3.20	- AOC Pemb. skripsi yang akan diujikan dalam sidang skripsi	✓

Medan, 03.03.....20.20.

Dekan

(Dr. Arifin Saleh, S.Pd, M.Pd)

Ketua Program Studi,

(Nail Fhuiriah, S.Pd, M.Pd)

Pembimbing ke : I.

SGA.F.R.W. Widiastuti, S.Pd, M.Pd



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 439.../KET/IL.3-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan

Nama : Elima Wati
NPM : 1603100062
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Administrasi Negara

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 8 Rajab 1441 H
03 Maret 2020 M

Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



ELIMA WATI

Email : elimawati14@gmail.com

No. Handphone:
085260416232/082368879561 (WA)

INFORMASI PERSONAL

Tempat Lahir : Elima Wati
 Tanggal Lahir : 14 April 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Status : Belum Menikah
 Agama : Islam
 Tinggi Badan : 155 cm
 Berat Badan : 49 kg
 Golongan Darah : A
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat Domisili : Jl. Bilal Ujung Gg. Binamulia No.65i, Kec. Medan Timur, Kota Medan Kode Pos 20239
 Alamat KTP : AFDELING VII PTPN IV SOSA, Desa Lubuk Bunut, Kec. Hutaraja Tinggi, Kab. Padang Lawas

PENDIDIKAN FORMAL

Tingkat	Nama Sekolah/ Universitas	Kota	Tahun		Jurusan
			Masuk	Lulus	
Sarjana	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)	Medan	2016	2020	Ilmu Administrasi Publik
SMA	SMA Negeri 1 Sosa	Sosa	2013	2016	IPA
SMP	SMP Negeri 1 Sosa	Sosa	2010	2013	-
SD	SD Negeri 0712 PTPN IV AFD VII	Sosa	2004	2010	-

KEMAMPUAN

Dapat menggunakan microsoft word dengan baik (80%)

Dapat melakukan team work dengan baik (90%)

Dapat menggunakan microsoft excel (50%)

Pengalaman dan Pelatihan

Peserta Pendidikan dan Pelatihan HMJ IAP tahun periode 2016-2017

Panitia Pendidikan dan Pelatihan HMJ IAP tahun periode 2017-2018 dan tahun 2018-2019

Ountbond Manajemen Training tahun 2017

Peran Sumatera di Universitas Riau tahun 2019

Pengalaman Organisasi

Anggota Divisi Bina Desa HMJ IAP tahun periode 2017-2018

Ketua Divisi Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa HMJ IAP tahun periode 2018-2019

Anggota Persatuan Mahasiswa Bidikmisi tahun 2016-2020



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Slr-10

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 405/UND/III.3-AU/UMSU-03/IF/2020

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik

Hari, Tanggal : Selasa, 28 Juli 2020

Waktu : 08.30 s.d. Selesai

Tempat : Ruang LAB FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	NAZRI HIDAYAT	1603100028	Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 17 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PELAKSANAAN MONITORING PEMATAAN REKLAME BERJALAN DI KOTA MEDAN
2	ELIMA WATI	1603100062	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 29 TAHUN 2016 DALAM RANGKA PENINGKATAN PRESTASI KERJA PECAJAI DI BADAN KEPEKERTAHAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN
3	SOTIAH RAZMA NASUTION	1603100051	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	IMPLEMENTASI PERDA NO. 5 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PENGAWASAN IZIN MENDIRIKAN BANGUNAN DI KOTA MEDAN
4	M. IBRAHIM BANGGANA HARAHAP	1603100054	Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI MASYARAKAT DI BIDANG UMMU DESA PEMATANG JOHAR
5	ADZRA NOVTRILIYA SARI	1603100058	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 1 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PARTISIPASI MASYARAKAT MENGURUS SURAT KETERANGAN KEWAJIBAN DI KOTA MEDAN

Mohuls Sidano:

1.

Medan, 28 Dzulkaidah 1441 H

20 Juli 2020 M



WUSAHARAH, Disahkan oleh:
M. H. Reza
Wakil Rektor I

Kepala

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



Panitia Ujian

Sekretaris
Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom