

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

FEBRI MEDINATA MILALA
NPM : 1703100020

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
2023**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : FEBRI MEDINATA MILALA
NPM : 1703100020
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.


Medan, 21 September 2023

PEMBIMBING


AFFAN AL-OUDDUS, S.Sos., M.Si.
NIDN. 9990428081

Disetujui Oleh :

KETUA PROGRAM STUDI


ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP
NIDN. 0122118801

DEKAN


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP
NIDN. 0030017402

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 Mahasiswa : FEBRI MEDINATA MILALA
 NPM : 1703100020
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Pada hari, tanggal : Kamis, 21 September 2023
 Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D (.....)
 PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP (.....)
 PENGUJI III : AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.Si. (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

PERNYATAAN



Dengan ini saya, FEBRI MEDINATA MILALA, NPM 1703100020, 1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh menyatakan dengan ini 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 ketidakseimbangan, atau memplagiat atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah tindakan kejahatan yang di hukum 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 dan 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 tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi

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

Medan, September 2023

Yang Menyatakan

FEBRI MEDINATA MILALA

1703100020

ABSTRAK

Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara

Febri Medinata Milala

NPM. 1703100020

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara”. Rumusan masalah yang hendak diteliti dan ditelaah dalam penelitian yaitu ; Bagaimana implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara ; Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara ; Bagaimana cara mengatasi hambatan implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Simpulan hasil penelitian ini sebagai berikut : Bahwa Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara sepenuhnya berjalan dengan baik, Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara Penilaian kinerja bagian dari unsur dalam sistem pengembangan Sumber Daya Manusia

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Penilaian Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah rabbal 'alaamiin atas kehadiran Allah Subhanawala'ala, Tuhan yang Maha Kuasa yang telah memberikan segala rahmat, kesehatan, kenikmatan, serta kemampuan dan kemudahan langkah dan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman jahiliyah ke zaman yang berilmu pengetahuan ini.

Dan tidak lupa pula penulis ucapkan terimakasih kepada yang tercinta dan terkasih orang tua penulis Ayahanda Kumpul Milala dan Ibunda Tridah Boru Bangun tercinta yang telah banyak memberikan doa yang tiada henti dan dukungan moril maupun materil sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memperoleh gelar sarjana (S.AP) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **"IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA"**

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalam

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ananda Mahardika S.Sos., M.SP selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Affan Al-Quddus S.Sos., M.Si. selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Seluruh pegawai biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam pengurusan administrasi.
8. Kepada para narasumber di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam pelaksanaan riset.

9. Kepada teman-teman seangkatan Tin zaitun, Reza singarimbun terima kasih telah sama-sama memberikan semangat tiada henti.
10. Untuk teman saya sedari kecil Rifa, Rizky, Rian dan Anggi yang selalu menemani saya dikala saya tidak mempunyai semangat menyelesaikan skripsi ini
11. Kepada satu wanita yaitu Emelie Benigen, S.H yang selalu menemani dan membantu saya dalam susah mau pun senang sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini

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 terimakasih 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.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, 21 September 2023

Penulis

Febri Medinata Milala

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB 1 : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1.4 Sistematika Penelitian.....	13
BAB II : URAIAN TEORITIS.....	15
2.1 Penilaian Kinerja.....	15
2.2 Pengertian Kinerja.....	16
2.3 Tujuan Penelitian Kinerja.....	17
2.4 Kegunaan Penilaian Prestagi Kinerja.....	18
2.5 Faktor Prestasi Kinerja Yang Perlu Dinilai.....	20
2.6 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.....	21
2.7 Kriteria Penilaian.....	22
2.8 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	23
2.9 Unsur-Unsur Prestasi Yang Dimiliki.....	25
2.10 Hambatan Dalam Penilaian Kinerja.....	28
2.11 Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP).....	29
2.12 Penilaian Prestasi Kinerja PNS.....	30

BAB III : METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Kerangka Konsep	32
3.3 Defenisi Konsep	33
3.4 Kategorisasi.....	34
3.5 Informan atau Narasumber	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Penyajian Data	37
4.2 Deskripsi Hasil Wawancara.....	37
4.3 Pembahasan	53
BAB V : PENUTUP	72
5.1 Simpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
WAWANCARA PENELITIAN.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Wawancara Penelitian
Lampiran II	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran III	: SK-1 Permohonan Judul Skripsi
Lampiran VI	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran V	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran VI	: SK-4 Undangan Seminar Proposal
Lampiran VII	: SK-5 Berita Bimbingan Acara Skripsi
Lampiran VIII	: Surat Mohon Izin Penelitian
Lampiran IX	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran X	: SK-10 Undangan Panggilan Ujian Skripsi

BAB I

PEMDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang reaktif, bekerja terus-menerus untuk mencapai tujuan. Organisasi juga berisikan orang yang mempunyai aktivitas yang jelas guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini organisasi yang dimaksud adalah badan kesatuan bangsa dan politik atau disingkat dengan Badan Kesbangpol merupakan unit kerja dari Direktorat Jendral Kesatuan Bangsa dan Politik Kementrian Dalam Negeri Yang dimana merupakan salah satu Direktorat dari Kementrian Dalam Negeri yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dalam negri untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 3 ayat 6 yang berbunyi tentang otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Maka yang di maksud dari Undang-Undang di atas pemerintah daerah harus dewasa dalam menyikapi segala urusan yang telah diamanatkan oleh pemerintah pusat. berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Program-program yang tercantum dalam Rencana strategi (RENSTRA) dan rencana kinerja tahunan (RKT) diimplementasikan dalam bentuk anggaran pada pelaksanaan APBD tahunan anggaran berjalan sebagai upaya Badan kesatuan bangsa dan politik dan masyarakat provinsi maluku utara untuk mewujudkan provinsi sebagai provinsi yang memiliki situasi yang konduktif sehingga menjadi

tempat yang aman dalam berinvestasi dengan meningkatkan keamanan dan ketertiban berbasis masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, diperlukan pembangunan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara bedaya guna, berhasil guna, bersih, bertanggung jawab dan bebas dari Korupsi, kolupsi dan Nepotisme (KKN) konsep dasar akuntabilitas adalah penjelasan menegerial yang bertanggung jawab dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini berarti setiap jajaran aparatur bertanggung jawab terhadap kegiatan yang dilaksanakan dan kegiatan tersebut benar-benar direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Rencana strategis Badan kesatuan bangsa dan politik dan masyarakat provinsi sumatera utara merupakan pedoman dalam melaksanakan program dan kegiatan sehingga dapat terlaksana dengan baik. Perencanaan yang jelas dan sinegsis harus selaras dengan visi dan misi serta memperhatikan potensi dan stabilitas.

Rencana strategis yang berkaitan dengan visi dan misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan disusun secara sistematis dan menurut skala prioritas sesuai kebutuhan dari Badan kesatuan bangsa dan politik dan masyarakat provinsi maluku utara. Dokumen perencanaan tersebut disusun dan dirumuskan setiap 5 (Lima) tahun membuat strategi kebijakan dan rencana pembangunan yang terarah.

Efektif dan berkesinambungan melalui program dan kegiatan-kegiatan. Berdasarkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Badan kesbangpol mempunyai tugas dan fungsi untuk menciptakan stabilitas sosial dan politik serta mendorong penciptaan keamanan dan ketertiban guna mendukung kehidupan masyarakat yang kondusif untuk pembangunan susunan program

kegiatan yang terencana dan terstruktur dan kesinambungan yang baik dan membantu dalam memetakan kondisi masyarakat sesuai dengan kondisi yang ada di wilayah tersebut.

Rencana strategis pada dasarnya merupakan bagian dari dokumen perencanaan badan kesatuan bangsa dan politik yang menjadi dasar dan panduan usulan program dan kegiatan setiap tahun anggaran, sehingga sasaran pembangunan dibidang politik, kebangsaan, kesatuan, penyelesaian konflik, pendidikan demokrasi, serta nilai-nilai luhur kebangsaan dalam kehidupan bermasyarakat dapat disusun secara terencana. Berdasarkan tujuan di atas maka ditetapkan sasaran yang akan dicapai sebagai berikut:

- 1) Terbangunnya wawasan kebangsaan dan watak bangsa dalam rangka mewujudkan kepribadian bangsa yang memiliki wawasan global.
- 2) Mantapnya pengamalan Pancasila dan tegaknya kedaulatan rakyat dalam semua aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 3) Terwujudnya proses pembaruan bangsa dalam memantapkan ketahanan bangsa.
- 4) Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam upaya bela Negara.
- 5) Terpantaunya keberadaan lembaga social sebagai wadah lembaga keswadayaan.

Dalam sebuah organisasi atau yang dalam hal ini merupakan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) berisikan mempunyai aktifitas atau tuntutan pekerjaan. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah pegawai atau karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol). Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif

yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang di berikan.

Dalam Peraturan Daerah tersebut Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Administrasi Umum, Pembinaan Ideologi, Wawasan Kebangsaan, Karakter Bangsa, Kewaspadaan Nasional, Pembinaan Politik Dalam Negeri dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya dan Organisasi Kemasyarakatan Serta Tugas Pembantuan. Adapun fungsi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara adalah :

- a. Perumusan Kebijakan Teknis Pembinaan Ideologi, Wawasan Kebangsaan, Karakter Bangsa, Kewaspadaan Nasional, Politik Dalam Negeri dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya serta Organisasi Kemasyarakatan
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang Pembinaan Ideologi, Wawasan Kebangsaan, Karakter Bangsa, Kewaspadaan Nasional, Politik Dalam Negeri dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya dan Organisasi Kemasyarakatan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Pembinaan Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Kewaspadaan Nasional, Politik Dalam Negeri dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya dan Organisasi Kemasyarakatan;
- d. Pelaksanaan tugas pembantuan dibidang Kesatuan Bangsa dan Politik;
- e. Pelaksanaan pelayanan administrasi Internal dan Eksternal;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya:

Kinerja juga merupakan unjuk kerja yang di lakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja pegawai dapat di tingkatkan. Oleh karena itu, hasil kerja pegawai harus dimaksimalkan atau ditingkatkan dengan menerapkan efektifitas di dalam Badan Kesbangpol karena efektifitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,

kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah di tentukan terlebih dahulu.

Instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari pengaruh internal maupun eksternal instansi. Untuk membantu agar instansi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting. Setiap instansi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut agar maksimal maka dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang telah tersedia dan keberadaannya berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia.

Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi.

Aparatur Sipil Negara senantiasa menarik untuk diteliti dimulai dari permasalahan pelayanan yang dilakukan, kompetensi yang harus melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku, masalah kesejahteraan yang menyangkut gaji yang kecil, oleh karenanya banyak kebijakan yang dikeluarkan untuk mendongkrak produktivitas dan Kinerja Aparatur pemerintahan daerah dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan salah satunya bisa dilihat dari absensi dan kehadiran pegawai.

Merujuk pada Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah sebuah Pekerjaan dan juga Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pekerja Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I Pasal 1 ayat (2) 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 suatu jabatan pemerintahan dan diberi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab. Seorang pegawai negeri harus mampu memposisikan dirinya sebagai aparatur negara dan pelayan publik. Pegawai negeri hendaknya memiliki motivasi kerja, disiplin dalam melaksanakan tugas dan berhak menerima kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan semua komponen yang harus dimiliki seorang pelayan publik di harapkan apa yang menjadi tujuan undang-undang yakni kinerja yang optimal dapat tercapai. Pada kenyataannya terkadang pegawai negeri tidak memiliki kesadaran yang cukup akan tugas dan tanggung jawabnya dan memilih untuk tidak melakukan tugasnya dengan baik.

Seiring dengan bergulirnya era globalisasi, kancah persaingan dunia dalam berbagai ruang dan waktu mengalami peningkatan tajam. Sementara itu, dalam wacana organisasi publik, pengaruh gelombang globalisasi dan reformasi, mengarah pada efisiensi dan restrukturisasi manajemen, serta pada tingkat tertentu mengalami privatisasi, bahkan, tuntutan tersebut mengarah pada paradigm merekayasa kembali birokrasi, layaknya badan usaha swasta. Di pihak lain, tuntutan akan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin menguat.

Kinerja pegawai negeri menjadi isu kebijakan yang semakin strategis, karena perbaikan kinerja, aparatur memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi politik. Dalam kehidupan ekonomi, perbaikan kinerja aparatur akan bisa mempengaruhi iklim investasi yang amat diperlukan dalam mengakselerasi pembangunan di daerah. Sedangkan dari sisi politik, perbaikan kinerja birokrasi pelayanan publik akan memiliki implikasi luas, terutama untuk memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil yang di dapat dan diraih seseorang dalam sebuah lingkungan organisasi seseuai dengan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sah dan tidak melanggar norma dan hukum yang berlaku.

Berdasarkan prasurevey dan pengamatan di lapangan yang penulis laksanakan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara, yang terkait dengan kinerja pegawai dapat diintefikasikan sebagai berikut : (1) masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja sesuai dengan peraturan atau jam kerja, (2) masih ada sebagian pegawai yang disibukkan dengan urusan pribadi dengan sering tidak berada ditempat pada saat jam kerja, hal ini tentunya akan mengganggu kelancaran dalam bekerja dan (3) masih ada

sebagian pegawai yang kurang peduli terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai dalam menunda-nunda pekerjaan, dan juga kurangnya keinginan pegawai mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya.

Walaupun demikian, masih terdapat pegawai yang menjaga kinerjanya dengan menunjukkan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dengan kewajibannya sesuai dengan tugas pokok pegawai. Setiap pegawai yang ada pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara diberikan beberapa fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara diberikan kepada seluruh pegawai tetap, seperti fasilitas kesehatan, tunjangan hari raya, penghargaan, koperasi dan fasilitas tempat ibadah. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang hendak diteliti dan ditelaah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
2. Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagaimana cara mengatasi hambatan implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui cara mengatasi hambatan implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Aspek Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan suatu pengertian mengenai kebijakan penilaikan kinerja pegawai sipil, serta sebagai wadah penulis dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh oleh penulis selama di perguruan tinggi.

b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan Memberikan masukan kepada pihak Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara, akan kebijakan penilialan kinerja di inatansi.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II : URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah Pengertian Implementasi, Pengertian Impelementasi Kebijakan, Pengertian Kebijakan Penilaian, Tujuan Penilaian Kinerja, Faktor Prestasi Kerja yang perlu dinilai, Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja, Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja, Kriteria Penilaian, Metode Penilaian Prestasi Kerja, Unsur-Unsur Prestasi yang dinilai.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang penyajian dan hasil pengamatan dari jawaban narasumber – narasumber

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:69) “Penilaian Kinerja merupakan suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2013: 88), “Penilaian Kinerja merupakan prosedur yang formal di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”. Menurut Hanggraeni dalam (Sugijono, 2015) mengatakan bahwa “Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya”.

Menurut Sedarmayanti (2016: 285), “Penilaian Kinerja merupakan system formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas yang mengemukakan penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses dari hasil kerja karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan, sebagai bahan evaluasi keberhasilan karyawan di dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis maupun berkala sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut Dessler dalam (Nurchayono, 2015) Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nya dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Bernardian, John H. & Joyce E. A. Rusell dalam Sedarmayanti (2016:284) mengungkapkan bahwa “Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurrun waktu tertentu pula”.

Menurut Rivai dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Hamali (2018:99) “Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Faisal dalam (Supriatin, 2018) “.Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Mulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome”.

Menurut Mangkunegara dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengungkapkan bahwa Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016: 286) Tujuan Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan yang menilai akan

lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.4 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko dalam Badriyah (2013:139) Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu, kegunaan penilaian prestasi kerja dapat diperinci sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat merevisi kegiatan-kegiatan mereka.
- 2) Penyesuaian kompensasi, evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan, prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan Perkembangan karier, umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan proses staffing, prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

- 7) Ketidak-akuratan informasional, prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya, keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.
- 8) Kesalahan desain pekerjaan, prestasi kerja yang buruk merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosis kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan kerja yang adil penilaian prestasi kerja secara akurat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.5 Faktor Prestasi Kerja yang perlu dinilai

Menurut Heidraman dan Husnan dalam Badriyah (2013: 136) Ukuran terakhir keberhasilan dari departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upaya nya masing-masing. Prestasi kerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Disini, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan hasil kerja.

- 3) Keandalan yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan dan kerjasama.
- 4) Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dari mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab penyelesaian.
- 5) Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas-tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.
- 6) Kehadiran, yaitu keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

2.6 Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:293) aspek penilaian adalah hal yang pada dasarnya merupakan sifat atau ciri yang dapat menunjukkan pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Aspek yang pada umumnya perlu dinilai dapat dilihat pada table berikut:

Tabel II.1
Aspek Penilaian

Tingkat	Aspek
Tingkat Operator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Kerjasama
Tingkat Foreman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan

Tingkat supervisor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Kerjasama 6. Prakarsa (inisiatif) 7. Kepemimpinan
Tingkat Kepala Bagian di Atas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Kerjasama 6. Prakarsa 7. Kepemimpinan

2.7 Kriteria Penilaian

Menurut Sedarmayanti (2016:293-294), dari jumlah penilaian, akan diketahui karyawan yang tingkat prestasinya: sangat baik, baik, cukup, kurang memuaskan, tidak memuaskan atau dengan ungkapan lain, tingkat prestasinya: sangat baik, baik, cukup, sedang dan kurang. Dalam melakukan penilaian, sebaiknya dilakukan seobjektif mungkin. Akan lebih baik apabila sudah dimiliki dan disepakati sesuai standard. Tetapi kenyataannya adalah kesepakatan yang ditentukan oleh pimpinan dengan memberikan bobot (nilai) yang sama terhadap aspek yang dinilai sama”.

Tabel II.2
Kriteria Penilaian

Tingkat Prestasi (TP)	Pengertian	Nilai Tingkat Prestas
Sangat Baik	Tingkat prestasi jauh diatas normal	100 -91
Baik	Tingkat prestasi agak diatas normal	90 – 76
Cukup	Tingkat prestasi sesuai standard	75 – 61
Kurang memuaskan	Tingkat prestasi agak dibawah normal standard	60 – 51
Buruk/tidak memuaskan	Tingkat prestasi dibawah persyaratan umum	50 ke bawah

2.8 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2013:140) penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini ada beberapa metode yang dapat digunakan sesuai dengan ketentuan di dalam perusahaan masing-masing, sebagai berikut:

1) Rating scales

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai dengan cara membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Tabel II.3
Form Rating Scales

Faktor-Faktor Penilaian	Sangat Baik	Baik	Sedang	Jelek	Sangat Jelek
	5	4	3	2	1
1. Keandalan					
2. Inisiatif					
3. Kehadiran					
4. Sikap					
5. Kerjasama					
Total Skor					

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia Badriyah (2013:141)

2) Checklist

Pada metode checklist ini penilaian langsung oleh atasan menggunakan kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter karyawan, sehingga dapat tinggal memilihnya.

<p>Bobot Cek disini:</p> <p>(6.5) 1. Karyawan bersedia kerja lembur bila diminta</p> <p>(4.0) 2. Karyawan menjaga tempat kerja atau meja tetap rapi</p> <p>(3.9) 3. Karyawan bersedia membantu karyawan lain dengan sikap kerjasama</p> <p>(2.7) 5. Karyawan merawat peralatan dengan baik</p> <p>(0.2) n. karyawan mendengar saran orang lain tetapi jarang mengikutinya</p> <p>100.0 Total seluruh bobo</p>

3) Metode Field review method

Pada metode ini, tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.

4) Tes dan observasi prestasi kerja

Metode ini didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

5) Evaluasi kelompok

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, kegunaan penilaian kelompok adalah menentukan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional, karena menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

6) Critical Incident

Metode ini adalah kejadian kritis atau penting yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Metode critical incident mengharuskan penilai untuk membuat catatan berupa pernyataan yang melukiskan perilaku baik, yaitu perilaku yang dapat diterima atau perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan standar, dan perilaku buruk, yaitu perilaku yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

2.9 Unsur-Unsur Prestasi yang dinilai

Menurut Hasibuan (2013:4) unsur-unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memnuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam megembangan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan bermacam-macam elemen yang terlihat di dalam penyusunan kebijaksanaan.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya

2.10 Hambatan dalam Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016: 306) ada beberapa hambatan dalam penilaian kinerja diantaranya, sebagai berikut:

a. Halo Effect

Terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengumuman kinerja

b. Kesalahan kecenderungan terpusat (The error concered tendency)

Penilai menghindari penilaian “sangat baik” atau “sangat buruk”. Penilaian kinerja cenderung dibuat rata-rata.

c. The leniency and Strictness Biases Penilai terlalu lunak atau terlalu keras

d. Personal Prejudice

Penilaian dipengaruhi prasangka pribadi, seperti suku, agama, kesamaan kelompok dan status sosial dapat mengubah penilaian.

e. Pengaruh kesan terakhir

Penilaian dipengaruhi oleh kegiatan yang plaing akhir. Kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

2.11 Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Menurut (Nuronniah, Linggi, & Budiman, 2017) menjelaskan bahwa Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai berarti penilaian terhadap realisasi rencana kerja yang telah disusun. Penilaiannya dapat meliputi aspek Kuantitas, Kualitas, Waktu dan biaya. Sementara

Penilaian unsur perilaku kerja adalah penilaian terhadap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Aspek perilaku yang dinilai mencakup: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan Kerja Sama.

Tujuan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Berdasarkan Pedoman Penyusunan & Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk Pegawai Negeri Sipil (2014) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, digunakan sebagai pedoman bagi setiap Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Penilai, dan Pejabat Lain yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.

2.12 Penilaian Prestasi Kerja PNS

Penilaian prestasi kerja pns dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 12 bulan (1 tahun) yang dilakukan di awal bulan Januari dan diakhiri pada bulan Desember pada tahun yang bersangkutan. Penilaian Prestasi Kerja PNS terdiri atas unsur:

- a. SKP dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen), dan
- b. Perilaku kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen).
- c. Tata Cara Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk menyusun SKP dalam

mengerjakan suatu kegiatan sehari-hari di dalam Kantor. Dalam penyusunan SKP harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Jelas

Kegiatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas.

2. Dapat diukur

Kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain maupun secara kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada

kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan dan lain-lain.

3. Relevan

Kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing.

4. Dapat dicapai

Kegiatan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemampuan PNS.

5. Memiliki target waktu

Kegiatan yang dilakukan harus dapat ditentukan waktunya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah sebuah proses kegiatan mencari kebenaran terhadap suatu fenomena ataupun fakta yang terjadi dengan cara yang terstruktur dan sistematis. Sugiyono (2017: 15) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang suatu kegiatan secara objektif.

Dalam penelitian ini, bentuk penelitian yang digunakan yaitu analisis kualitatif dengan melakukan wawancara secara mendalam. Penelitian ini dipilih karena bersifat menyeluruh (*holistic*), dinamis dan menggeneralisasi. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yang melihat bagaimana Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah fenomena internal instansi dimana memerlukan informasi secara mendalam dan menyeluruh dari masing-masing informan kunci maupun utama agar terlihat jelas apa yang sebenarnya terjadi dilapangan

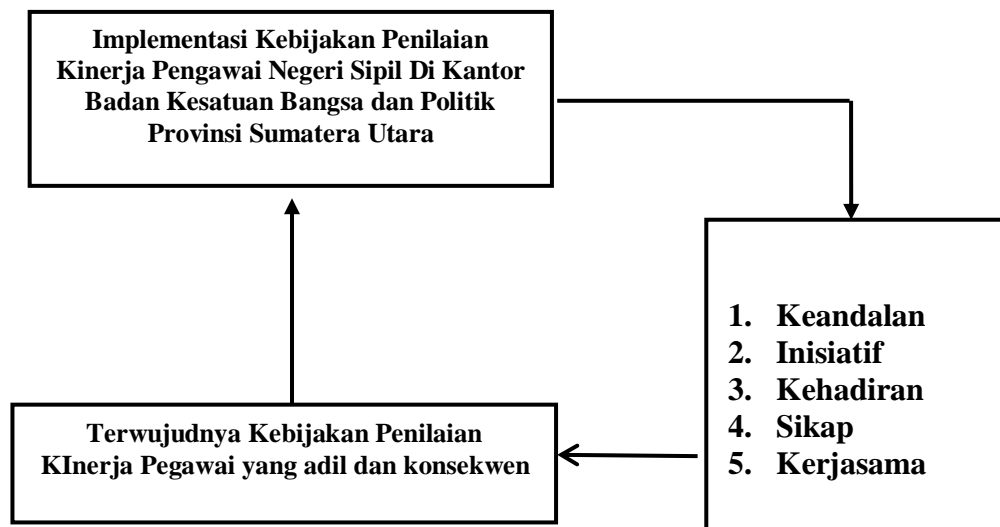
3.2. Kerangka Konsep

Sugiyono (2009:29) menyebutkan bahwa kerangka berpikir dalam surat penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping menggunakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel juga argumrntasi terhadap variasi besaran yang diteliti. Berdasarkan judul

peneliti, maka baasan-batasan konsep yang dipakai dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1

Kerangka Konsep



3.3. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial dan abstrak dari sejumlah karakteristik jumlah kejadian, keadaan kelompok atau individu tertentu. Dari uraian di atas digunakan konsep penelitian yang akan diteliti. Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara, digunakan konsep-konsep sebagai berikut :

- a. Implementasi merupakan suatu proses kebijakan yang dinamis, dimana pelaksanaan kebijakan melakukan suatu tindakan aktifitas atau

kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.

- b. Kebijakan merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan oleh pemangku kepentingan yang saling berhubungan dengan lembaga atau pejabat pemerintah untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi internal instansi.
- c. Implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan untuk meraih tujuan-tujuan yang memiliki keterkaitan dengan keputusan dari siapa dan memperoleh apa dari suatu kebijakan.
- d. Penilaian kinerja adalah suatu proses dari hasil kerja karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan, sebagai bahan evaluasi keberhasilan karyawan di dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis maupun berkala sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3.4. Kategorisasi

Kategorisasi adalah salah satu dari seperangkat tumpukan yang disusun atas dasar pemikiran institusi, pendapat atau kriteria tertentu. Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur satu variable penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung dan merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan oleh kebijakan yang ditetapkan dan disetujui. Kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keandalan
2. Inisiatif
3. Kehadiran
4. Sikap
5. Kerjasama

3.5. Narasumber

Untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan, maka peneliti membutuhkan narasumber sebagai orang yang akan memberikan informasi

yang dibutuhkan, serta menjalin kerja sama dengan peneliti. Adapun narasumber dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Bapak Kepala Dinas
- b. Sekretaris Dinas
- c. Kepala Bidang Kepegawaian

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dengan instrument metode wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan Tanya jawab, serta langsung kepada pihak-pihak yang terkait atau mengajukan pertanyaan kepada orang yang berhubungan dengan objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data lapangan dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis maupun elektronik. Dokumen yang diperoleh kemudian di analisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk suatu kajian yang sistematis, padu dan utuh.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Kriyantono (2012:57) dalam metode kualitatif, penelitian adalah bagian integral dari data, artinya peneliti ikut aktif dalam menentukan jenis data yang diinginkan. Dengan demikian, peneliti menjadi instrumen riset yang harus terjun langsung dilapangan. Karena itu riset ini bersifat subjektif, dan hasilnya lebih kasuistik bukan untuk digeneralisasikan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis yang dilakukan untuk meringkas data atau

menyeleksi utamanya. Data yang diambil berdasarkan fakta-fakta yang ada, sehingga memberikan gambaran tentang Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Adapun tahap-tahap yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan.
- b. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan untuk memeriksa, mengatur, dan mengelompokkan data sehingga menghasilkan data yang deskriptif.
- c. Penarikan Kesimpulan atau verifikasi, kesimpulan adalah tujuan ulang pada catatan-catatan dilapangan atau kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang timbul dari data yang harus diuji kebenarannya, keasliannya, dan kecocokkannya yang merupakan validasi.

3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Jalan Gatot Subroto No.361 Sei Sikambing B Kecamatan Medan Petisah Kota Medan. Dengan Waktu Penelitian dimulai dari bulan dengan waktu penelitian dimulai dari Oktober sampai dengan selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Penyajian Data

Dalam bab ini membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian dilapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui komunikasi langsung bersama para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik kesimpulan. Analisi data ini berfokus pada kantor Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Sumber data dalam penelitian ini ada 3 (tiga) orang dari pihak Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara

Untuk mendukung pengelolaan data, selain data primer maka data sekunder juga sangat membantu menjelaskan hasil wawancara terutama yang terkait dengan karakteristik jawaban narasumber.

4.2. Deskripsi Hasil Wawancara

1) **Bagimanakah Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?**

Peraturan Pemerintahan 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil karena dijelaskan pada pasal 10 bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator kinerja individu juga pencapaian target kinerja. Pencapaian target kinerja merupakan salah satu barometer penilaian kemaksimalan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara, yang mana target kinerja ini meliputi beberapa aspek yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Empat aspek tersebut menjadi sumber penekanan yang dituju untuk mendapatkan kemaksimalan hasil kinerja pegawai dan digunakan sebagai dimensi penganalisisan dari implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Kepala Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara

menyatakan bahwa ; Pada Peraturan Pemerintahan 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang menjadi kewajiban bagi instansi pemerintahan juga perangkat daerah dalam menindaklanjuti pelaksanaannya dengan melakukan perencanaan kinerja tingkat individu, unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, disposisi individu, serta manfaat capaian kinerja pegawai tersebut yang ditujukan untuk memaksimalkan dan menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier

Pengimplementasian kebijakan merupakan kewajiban perangkat daerah pemerintah untuk ditindaklanjuti, hal ini tidak memberikan kelonggaran dengan kata lain, kualitas dan kemaksimalan kinerja pegawai adalah hal yang penting dalam mencapai keberhasilan tujuan bersama sebuah perangkat daerah pemerintah terutama dalam memaksimalkan pelayanan.

2) Apakah program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utra dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Upaya yang dilakukan dalam memaksimalkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dengan pendekatan manajerial dan prosedural dengan mendesain program beserta rincian tugas dan indikator pencapaian sesuai target perbidangnya, yang dilanjutkan dengan monitoring serta evaluasi, begitu juga pengaturan sistem kinerja yang selaras dengan protokol kesehatan. Analisis yang dilakukan oleh penulis berdasarkan pedoman pada teori implementasi bahwa terdapat 4 dimensi yang dijadikan tolak ukur Komunikasi, efektif dan berkualitas tinggi dapat dicapai sehingga ilmu dapat bekerja jika komunikasi berjalan dengan

baik sehingga keputusan yang strategis dikomunikasikan dengan akurat, jelas, dan konsisten. Terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan komunikasi itu berfungsi secara akurat.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Kepala Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Sumber daya yang berkaitan dengan unsur yang melaksanakan kebijakan dalam pencegahan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai negeri sipil. Suatu kebijakan yang jelas dan konsisten akan percuma jika tidak memiliki sumber daya yang baik dalam melaksanakan perintahnya. Indikator keberhasilan sumber daya diantara adalah sumber daya manusia (staf), informasi, wewenang, dan fasilitas.

Terdapat dua macam karakteristik yang dapat menunjang kinerja dari struktur birokrasi agar maksimal yaitu melakukan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan melaksanakan fragmentasi. Dimensi komunikasi secara keseluruhan telah diimplementasikan sesuai dengan teori, terlihat dari kondisi riil lapangan menunjukkan indikator transmisi yang dilaksanakan dua kali pada masa sebelum pandemi dan sesudah pandemi sehingga penerimaan informasi merata, terserap dan diimplementasikan dengan baik.

3) Inisiatif yang bagaimanakah yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Kepala Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Inisiatif dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan di dalam kinerja pegawai. Seluruh personil perusahaan hendaknya mengembangkan dan menerapkan kemampuan ini, jika ingin memberikan kontribusi positif yang berbeda dari pegawai

lain. Kemampuan inisiatif dalam bekerja tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dibentuk dan ditingkatkan sehingga dapat tertanam dalam diri setiap pegawai.

Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara , penilaian yang dapat membantu dalam menilai kinerja pegawai secara lebih terukur dan obyektif. Dengan adanya Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja, pegawai dapat memperoleh umpan balik yang lebih cepat dan tepat waktu terkait kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta memperkuat pengawasan kinerja dan disiplin. Selain itu, penggunaan sistem Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja juga dapat mempermudah pengelolaan data kinerja pegawai dan memberikan kemudahan dalam melacak kinerja dan perkembangan pegawai.

Dengan data kinerja yang tercatat dengan baik, manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan strategis terkait dengan penugasan, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

Penerapan kebijakan Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja yang masih terbilang baru belum berjalan dengan maksimal Hal ini senada dengan yang di sampaikan oleh Kepala Badan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara bahwa dalam menerapkan sebuah hal yang baru pasti akan menimbulkan yang namanya resistensi untuk para pegawai yang berdedikasi dengan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa senang dengan di berlakukannya program ini

4) Apakah inisiatif dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utara berjalan dengan efektif dan mencapai sasaran yang diharapkan ?

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara

menyatakan bahwa ; Inisiatif merupakan kemampuan melakukan atau melaksanakan sesuatu tanpa harus diberitahu atau diperintah. Pegawai yang baik adalah pegawai yang ketika bekerja dia mendapat kendala atau masalah, dia akan berusaha mencari solusi untuk keluar dari masalah tersebut tanpa menunggu bantuan untuk masalah tersebut Dalam hal inisiatif Kepala Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara mengatakan bahwa “Untuk masalah inisiatif, yang rutinitas staf melaksanakan tugasnya kecuali kalau ada yang membutuhkan kebijakan tentu melapor dulu kepada pimpinan” yang sama bahwa “Terkait masalah tersebut ada yang menunggu perintah ada juga yang inisiatif”.

Begitu pula yang dikatakan Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara mbahwa “Kalau berbicara inisiatif ada yang bekerja tanpa diperintah, sebagian kecil ada yang menunggu perintah karena tidak semua orang sama (berbeda) tidak semua berinisiatif untuk bekerja”

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya efektivitas, maka gambaran kinerja kemampuan seorang pegawai dapat diukur kemampuan dan profesionalitas kerjanya jika dilihat dari konsep totalitas efektivitas kinerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara tentu akan berbeda dengan sistem penilaian kinerja perusahaan. Kondisi yang kompetitif sudah menjadi hal biasa dan wajar dalam dunia kerja perusahaan swasta, sehingga penilaian kinerja cenderung lebih fair. Berbeda dengan sistem penilaian kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kenyataannya pemikiran “seberapa berusaha pun penilaiannya akan tetap sama dan *take homepay* juga tidak akan jauh berbeda tetap sesuai dengan grading jabatan” akan selalu ada dalam ruang lingkup Aparatur Sipil Negara, sehingga fenomena penilaian kinerja akan lebih

terasa dalam dunia ASN. Melalui penilaian kinerja, dapat diketahui pegawai dengan kinerja yang kurang baik dalam penilaian prestasi kerjanya. Oleh karena itu, peran penilaian kinerja begitu penting untuk dilaksanakan sebagai bagian dari manajemen kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dan membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Dalam dunia kerja, penilaian menjadi salah satu bahan evaluasi untuk melihat perkembangan sumber daya yang dikerahkan organisasi, termasuk untuk sumber daya manusia. Namun dalam implementasinya ternyata tidak semua pegawai menerima penilaian kinerja sebagai sesuatu yang akan memberi efek positif dalam kerjanya

5) Bagaimanakah optimalisasi kehadiran dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah ditujukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia, tentu saja pernyataan itu sangat relevan dengan beberapa kajian terkait pengaruh penilaian terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi atau perusahaan. Berdasarkan hal ini, dapat saya uraikan lebih lanjut bahwa maksud dari pernyataan tersebut adalah dengan adanya penilaian kinerja maka pegawai akan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik yang bisa diusahakan dari kerjanya sehingga dengan begitu kinerja pegawai dengan sendirinya akan meningkat yang kemudian jika efek dan motivasi dirasakan keseluruhan atau mayoritas pegawai maka kinerja mayoritas

pegawai di organisasi tersebut akan meningkat juga yang nantinya akan terlihat bahwa terjadi peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa hasil pengamatan kondisi dilapangan untuk beberapa Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara penilaian kinerja lumayan efektif dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja, meski tidak sepenuhnya bisa mempengaruhi seluruh pegawai tetapi terhadap sebagian besar pegawai efek dari penilaian kinerja dapat membawa pengaruh positif dan menjadikan mereka termotivasi untuk menunjukkan penilaian yang baik sehingga mendorong pegawai untuk memberikan usaha terbaik mereka yang tentu saja hal ini akan memperbaiki kinerja yang mungkin dahulu sebelum ada penilaian dilakukan asal-asalan saja. Terhadap pegawai yang telah berkinerja baik, penilaian ini akan menjadi booster tersendiri untuk menunjukkan kualitas kerja yang selama ini telah dilakukan dengan meningkatkan lagi kinerjanya.

6) Apakah kehadiran dan disiplin para pegawai menentukan pencapaian hasil dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera sebagaimana yang diharapkan ?

Bahwa penilaian kinerja itu sendiri akan berfungsi efektif di zona yang kondusif. Jika dalam instansi pemerintahan tersebut para pegawai selaku pengampu sekaligus sebagai objek penilaian berpikir bahwa penilaian kerja disamakan saja untuk semua pegawai agar adil, atau berpikir untuk melakukan penilaian tergantung kedekatan pimpinan atau penilaian dilakukan hanya agar segera selesai memenuhi ketentuan penilaian maka penilaian kinerja tidak akan berfungsi sesuai hakikat sebenarnya.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Tidak akan tercapai sebuah tujuan jika fungsi dari komponen tersebut tidak berjalan semestinya. Penilaian kinerja jika dilakukan tidak sesuai fungsinya maka tujuannya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai tentu tidak akan terwujud, sebab pegawai yang tadinya memiliki kinerja baik akan merasa sebaik apapun kinerja saya akan tetap sama hasilnya dimata pimpinan dengan rekan yang bekerja biasa-biasa saja. Sedangkan bagi pegawai yang bekerja dengan standar biasa atau bahkan buruk maka akan berpikir tidak apa tetap seperti itu sebab meski dengan kinerja burukpun hasil penilaiannya tetap akan sama dengan rekan yang berkinerja baik. Memang sangat ironis, tetapi kondisi inilah yang kebanyakn terjadi dalam ruang lingkup penilaian kinerja instansi pemerintahan.

Seyogyanya penilaian kinerja meskipun dilakukan di instansi pemerintahan tetap berjalan sesuai fungsinya. Hal ini bisa terwujud jika sumber daya manusia selaku pengampu dapat menjalankan penilaian kinerja dengan jujur dan obyektif.

7) Bagaimanakah para pegawai dalam menyikapi Kinerja dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Dimensi sumber daya dalam pengimplementasiannya Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara, kondisi riil menunjukkan pelaksanaan informasi yang ditetapkan cukup baik untuk para pelaksana kebijakan untuk mengetahui dan patuh terhadap kebijakan dan tahu apa yang harus dilakukan, sub dimensi wewenang yang telah dilaksanakan dengan baik terlihat dari penyusunan target pencapaian dan laporan bentuk E-kinerja terkait kinerja pegawai perbulannya oleh pejabat ataupun pegawai sesuai bidangnya, dan fasilitas yang tidak mengalami perubahan dan penambahan yang

dikarenakan pemotongan anggaran. Disposisi Kecamatan telah melaksanakan pengangkatan birokrasi dengan baik namun belum memberlakukan pengadaan insentif terkait pelaksanaan kebijakan ini. Dimensi terakhir yaitu struktur birokrasi yang telah memberlakukan SOP dan fragmentasi dengan pihak lainnya.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Pegawai disini sudah paham terkait kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil dan mengerti pekerjaan yang harus dilakukan sebagaimana mestinya sebagai pelaksana wajib paham dan melakukan tugas sesuai dengan aturan dan prosedural kerjanya masing - masing.

Pernyataan di atas juga didukung oleh Ibu Kasubbag Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara pada menyatakan bahwa: Selama ini pegawai telah melaksanakan kinerja sesuai bidangnya dengan cukup baik dan tertib dapat terlihat dalam pencapaian target kinerjanya begitu juga dengan laporan jam kedatangan dan pulang dari kantor. Semenjak pandemi menjadi periode banyak perubahan, namun yang menarik adalah pegawai tetap memperhatikan kedisiplinan serta konsisten dengan ketepatan waktu dalam absen, tetap berkoordinasi dengan kepala bidang / seksinya dalam penyesuaian ulang terkait kinerja sebagaimana mestinya.

8) Apakah para pegawai benar-benar berproaktif dalam menjalankan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera sebagaimana yang diharapkan ?.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Saat ini pada setiap organisasi penilaian kinerja sudah merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan. Mengikuti

perkembangan ilmu terkait pengelolaan sumber daya manusia, penilaian kinerja sudah bukan lagi hal yang asing baik bagi organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Setiap organisasi tentu berharap dapat mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga berbagai strategi dan usaha dilakukan untuk itu, termasuk peningkatan kualitas kinerja pegawainya. Melalui penilaian kinerja diharapkan pegawai terpacu untuk berinovasi dan berusaha menunjukkan kualitas kinerja yang baik agar mendapatkan hasil penilaian yang baik pula.

Pengaturan ulang dan penyesuaian target pencapaian kinerja dan program tidak hanya fasilitas, anggaran pun mengalami keterbatasan dikarenakan pemotongan 20 % setiap programnya, sehingga anggaran harus disusun ulang, begitu juga keterhambatan dikarenakan perencanaan yang tidak mencapai target. Penyesuaian tersebut dijelaskan oleh Ibu Kasubbag Program, Keuangan, dan Asset Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara Dikarenakan anggaran mengalami perubahan, sehingga pada beberapa program harus ditunda terlebih dahulu dan menyelesaikan target kinerja yang diprioritaskan. Kedepannya kepala bidang dan seksi menyusun ulang untuk penyesuaian target kinerja perbulannya dengan perubahan anggaran tersebut melalui e-kinerja, dengan kata lain target pencapaian kinerja pegawai tidak sebanyak dan tidak sama seperti sebelum

9) Apakah para pegawai bekerjasama dengan harmonis dalam menyikapi Kinerja dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Idealnya penilaian kinerja ditujukan untuk mendorong motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara agar lebih berusaha lagi menunjukkan sisi lebihnya sehingga dapat berkreasi dan berinovasi optimal untuk mendapatkan penilaian kinerja

yang baik. Hanya saja di sebagian besar instansi pemerintahan cenderung memperlakukan penilaian kinerja ini sebagai suatu proses formalitas saja

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Meskipun saat ini sistem penilaian kinerja sudah disusun sedemikian rupa sehingga menjadi lebih objektif. Dengan metode penilaian tidak hanya dari atasan tetapi juga dari peers (rekan kerja) kemudian ditandemkan juga dengan penilaian perilaku, tetapi realitanya hal inipun tidak cukup untuk menjadikan penilaian kinerja sebagai suatu tools yang optimal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam instansi tersebut.

Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya pemikiran yang salah terkait penilaian kinerja ini. Bahkan dalam beberapa kasus terkadang penilaian kinerja menimbulkan demotivasi kerja, mengapa hal ini bisa terjadi? Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa efek positif dari penilaian kinerja biasanya hanya dirasakan oleh sebagian besar pegawai. Terhadap beberapa tipe pegawai penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan bahkan mungkin saja menjadi demotivasi.

10) Bagaimanakah kerjasama yang dijalankan para pegawai benar-benar dalam menjalankan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera ?

Salah satu bentuk interaksi adalah dengan melakukan kerjasama. Kerjasama tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dirintis melalui niat yang kuat dan proses yang benar. Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang tentunya mempunyai tugas di instansi pemerintah terdiri dari berbagai unsur dan jenis sesuai dengan tugas dan fungsinya yang di dalamnya bekerja tentunya membutuhkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, atau butuh jaringan/jejaring kerja, yang pada umumnya disebut tim kerja.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Di Badan, Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa ; Dalam rangka mengemban perannya PNS perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, oleh karena itu penting sekali sebagai PNS Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dapat menciptakan suasana kebersamaan dalam kerjasama tim. Untuk itu setiap PNS Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara perlu belajar membangun komitmen kerjasama. Tentunya membangun komitmen kerjasama salah satunya dapat diwujudkan dalam membangun komitmen belajar (*Building Learning Commitment / BLC*) karena hal ini sangatlah penting.

Membangun komitmen belajar merupakan suatu proses membangun komitmen untuk mengikuti proses belajar secara individual, kelompok maupun bersama secara menyeluruh dalam upaya mengembangkan wawasan, intelektual maupun emosional, sehingga dengan demikian dapat tercipta kebersamaan dalam membangun komitmen kerjasama dalam tim di setiap lingkungan tempat kita bekerja.

Bagi seorang ASN Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara , kerjasama merupakan salah satu unsur penilaian dalam perilaku kerja. Makna kerjasama sebagai perilaku kerja adalah kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Karena itu pemaknaan atas pentingnya kerjasama dalam bekerja perlu mendapat perhatian yang serius.

Kerjasama yang baik adalah kerjasama yang saling menguntungkan pihak-pihak yang bekerjasama dan tidak berdampak negatif bagi makhluk hidup apapun dan alam di luar pihak-pihak yang terkait kerjasama. Artinya kerjasama tersebut bukan sekedar

menguntungkan bagi pihak-pihak yang bekerjasama, namun orang yang melakukan kerjasama harus memerhatikan akibat dari kerjasamanya terhadap makhluk hidup dan lingkungan.

Ketika kita bekerja sama dalam sebuah tim untuk menuju tujuan bersama, beban kerja kita akan dibagi kepada setiap anggota tim yang lainnya. Dalam kegiatan kerja sama tim yang sempurna, pekerjaan tersebut harus dibagi secara merata dan diberikan sesuai dengan kemampuan atau keterampilan masing-masing anggota tim. Kerja sama tim juga dapat memungkinkan kita untuk menerima atau memberikan bantuan pada anggota tim lainnya untuk menyelesaikan beban kerja tersebut.

4.3 Pembahasan

Dari hasil tinjau penelitian, wawancara dan analisa dalam pelaksanaan penelitian tersebut maka pada uraian selanjutnya penulis memaparkan analisis pembahasan dari topik penelitian yakni “Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pengawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara”, sebagaimana tersebut dibawah ini.

1) Bagimanakah Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pengawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Menurut Dessler dalam (Nurchayono, 2015) Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Bernardian, John H. & Joyce E. A. Rusell dalam Sedarmayanti (2016:284) mengungkapkan bahwa

“Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”.

Peraturan Pemerintahan 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil karena dijelaskan pada pasal 10 bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator kinerja individu juga pencapaian target kinerja. Pencapaian target kinerja merupakan salah satu barometer penilaian kemaksimalan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara, yang mana target kinerja ini meliputi beberapa aspek yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Empat aspek tersebut menjadi sumber penekanan yang dituju untuk mendapatkan kemaksimalan hasil kinerja pegawai dan digunakan sebagai dimensi penganalisisan dari implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil.

Pada Peraturan Pemerintahan 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang menjadi kewajiban bagi instansi pemerintahan juga perangkat daerah dalam menindaklanjuti pelaksanaannya dengan melakukan perencanaan kinerja tingkat individu, unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, disposisi individu, serta manfaat capaian kinerja pegawai tersebut yang ditujukan untuk memaksimalkan dan menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier

Menurut Rivai dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Pengimplementasian kebijakan merupakan kewajiban perangkat daerah pemerintah untuk ditindaklanjuti, hal ini tidak memberikan kelonggaran dengan kata lain, kualitas dan kemaksimalan kinerja pegawai

adalah hal yang penting dalam mencapai keberhasilan tujuan bersama sebuah perangkat daerah pemerintah terutama dalam memaksimalkan pelayanan.

2) Apakah program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utara dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Menurut Hamali (2018:99) “Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Faisal dalam (Supriatin, 2018) “.Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Mulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome”.

Upaya yang dilakukan dalam memaksimalkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dengan pendekatan manajerial dan prosedural dengan mendesain program beserta rincian tugas dan indikator pencapaian sesuai target perbidangnya, yang dilanjutkan dengan monitoring serta evaluasi, begitu juga pengaturan sistem kinerja yang selaras dengan protokol kesehatan. Analisis yang dilakukan oleh penulis berdasarkan pedoman pada teori implementasi bahwa terdapat 4 dimensi yang dijadikan tolak ukur Komunikasi, efektif dan berkualitas tinggi dapat dicapai sehingga ilmu dapat bekerja jika komunikasi berjalan dengan baik sehingga keputusan yang strategis dikomunikasikan dengan akurat, jelas, dan konsisten. Terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan komunikasi itu berfungsi secara akurat.

Penilaian prestasi kerja pns dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 12 bulan (1 tahun) yang dilakukan di awal bulan Januari

dan diakhiri pada bulan Desember pada tahun yang bersangkutan.

Penilaian Prestasi Kerja PNS terdiri atas unsur:

- d. SKP dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen), dan
- e. Perilaku kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen).
- f. Tata Cara Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sumber daya yang berkaitan dengan unsur yang melaksanakan kebijakan dalam pencegahan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai negeri sipil. Suatu kebijakan yang jelas dan konsisten akan percuma jika tidak memiliki sumber daya yang baik dalam melaksanakan perintahnya. Indikator keberhasilan sumber daya diantara adalah sumber daya manusia (staf), informasi, wewenang, dan fasilitas.

Terdapat dua macam karakteristik yang dapat menunjang kinerja dari struktur birokrasi agar maksimal yaitu melakukan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan melaksanakan fragmentasi. Dimensi komunikasi secara keseluruhan telah diimplementasikan sesuai dengan teori, terlihat dari kondisi riil lapangan menunjukkan indikator transmisi yang dilaksanakan dua kali pada masa sebelum pandemi dan sesudah pandemi sehingga penerimaan informasi merata, terserap dan diimplementasikan dengan baik.

3) Inisiatif yang bagaimanakah yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Menurut Mangkunegara dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengungkapkan bahwa Kinerja Kayawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Inisiatif dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan di dalam kinerja pegawai. Seluruh personil perusahaan hendaknya mengembangkan dan menerapkan kemampuan ini, jika ingin memberikan kontribusi positif yang berbeda dari pegawai lain. Kemampuan inisiatif dalam bekerja tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dibentuk dan ditingkatkan sehingga dapat tertanam dalam diri setiap pegawai.

Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara , penilaian yang dapat membantu dalam menilai kinerja pegawai secara lebih terukur dan obyektif. Dengan adanya Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja, pegawai dapat memperoleh umpan balik yang lebih cepat dan tepat waktu terkait kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta memperkuat pengawasan kinerja dan disiplin. Selain itu, penggunaan sistem Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja juga dapat mempermudah pengelolaan data kinerja pegawai dan memberikan kemudahan dalam melacak kinerja dan perkembangan pegawai.

Dengan data kinerja yang tercatat dengan baik, manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan strategis terkait dengan penugasan, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

Penerapan kebijakan Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja yang masih terbilang baru belum berjalan dengan maksimal Hal ini senada dengan yang di sampaikan oleh Kepala Badan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara bahwa dalam menerapkan sebuah hal yang baru pasti akan menimbulkan yang namanya resistensi untuk para pegawai yang berdedikasi dengan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa senang dengan di berlakukannya program ini

4) Apakah inisiatif dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utara berjalan dengan efektif dan mencapai sasaran yang diharapkan ?

Menurut Handoko dalam Badriyah (2013:139) Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Inisiatif merupakan kemampuan melakukan atau melaksanakan sesuatu tanpa harus diberitahu atau diperintah. Pegawai yang baik adalah pegawai yang ketika bekerja dia mendapat kendala atau masalah, dia akan berusaha mencari solusi untuk keluar dari masalah tersebut tanpa menunggu bantuan untuk masalah tersebut. Dalam hal inisiatif Kepala Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara mengatakan bahwa “Untuk masalah inisiatif, yang rutinitas staf melaksanakan tugasnya kecuali kalau ada yang membutuhkan kebijakan tentu melapor dulu kepada pimpinan” yang sama bahwa “Terkait masalah tersebut ada yang menunggu perintah ada juga yang inisiatif”.

Menurut Heidraman dan Husnan dalam Badriyah (2013: 136) Ukuran terakhir keberhasilan dari departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upaya nya masing-masing. Prestasi kerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Berbicara inisiatif ada yang bekerja tanpa diperintah, sebagian kecil ada yang menunggu perintah karena tidak semua orang sama (berbeda) tidak semua berinisiatif untuk bekerja”

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya efektivitas, maka gambaran kinerja kemampuan seorang pegawai dapat diukur kemampuan dan profesionalitas kerjanya jika dilihat dari konsep totalitas efektivitas kinerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara tentu akan berbeda dengan sistem penilaian kinerja perusahaan. Kondisi yang kompetitif sudah menjadi hal biasa dan wajar dalam dunia kerja perusahaan swasta, sehingga penilaian kinerja cenderung lebih fair. Berbeda dengan sistem penilaian kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kenyataannya pemikiran “seberapa berusaha pun penilaiannya akan tetap sama dan take homepay juga tidak akan jauh berbeda tetap sesuai dengan grading jabatan” akan selalu ada dalam ruang lingkup Aparatur Sipil Negara, sehingga fenomena penilaian kinerja akan lebih terasa dalam dunia ASN. Melalui penilaian kinerja, dapat diketahui pegawai dengan kinerja yang kurang baik dalam penilaian prestasi kerjanya. Oleh karena itu, peran penilaian kinerja begitu penting untuk dilaksanakan sebagai bagian dari manajemen kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dan membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Dalam dunia kerja, penilaian menjadi salah satu bahan evaluasi untuk melihat perkembangan sumber daya yang dikerahkan organisasi, termasuk untuk sumber daya manusia. Namun dalam implementasinya ternyata tidak semua pegawai menerima penilaian kinerja sebagai sesuatu yang akan memberi efek positif dalam kerjanya

- 5) **Bagaimanakah optimalisasi kehadiran dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?**

Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah ditujukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia, tentu saja pernyataan itu sangat relevan dengan beberapa kajian terkait pengaruh penilaian terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi atau perusahaan. Berdasarkan hal ini, dapat saya uraikan lebih lanjut bahwa maksud dari pernyataan tersebut adalah dengan adanya penilaian kinerja maka pegawai akan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik yang bisa diusahakan dari kinerjanya sehingga dengan begitu kinerja pegawai dengan sendirinya akan meningkat yang kemudian jika efek dan motivasi dirasakan keseluruhan atau mayoritas pegawai maka kinerja mayoritas pegawai di organisasi tersebut akan meningkat juga yang nantinya akan terlihat bahwa terjadi peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016:293) aspek penilaian adalah hal yang pada dasarnya merupakan sifat atau ciri yang dapat menunjukkan pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Berdasarkan beberapa hasil pengamatan kondisi dilapangan untuk beberapa Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara penilaian kinerja lumayan efektif dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja, meski tidak sepenuhnya bisa mempengaruhi seluruh pegawai tetapi terhadap sebagian besar pegawai efek dari penilaian kinerja dapat membawa pengaruh positif dan menjadikan mereka termotivasi untuk menunjukkan penilaian yang baik sehingga mendorong pegawai untuk memberikan usaha terbaik mereka yang tentu saja hal ini akan memperbaiki kinerja yang mungkin dahulu sebelum ada penilaian dilakukan asal-asalan saja. Terhadap pegawai yang telah berkinerja baik, penilaian ini akan menjadi booster tersendiri untuk menunjukkan kualitas kerja yang selama ini telah dilakukan dengan meningkatkan lagi kinerjanya.

6) Apakah kehadiran dan disiplin para pegawai menentukan pencapaian hasil dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera sebagaimana yang diharapkan ?

Menurut Sedarmayanti (2016:293-294), dari jumlah penilaian, akan diketahui karyawan yang tingkat prestasinya: sangat baik, baik, cukup, kurang memuaskan, tidak memuaskan atau dengan ungkapan lain, tingkat prestasinya: sangat baik, baik, cukup, sedang dan kurang. Dalam melakukan penilaian, sebaiknya dilakukan seobjektif mungkin. Akan lebih baik apabila sudah dimiliki dan disepakati sesuai standard.

Bahwa penilaian kinerja itu sendiri akan berfungsi efektif di zona yang kondusif. Jika dalam instansi pemerintahan tersebut para pegawai selaku pengampu sekaligus sebagai objek penilaian berpikir bahwa penilaian kerja disamakan saja untuk semua pegawai agar adil, atau berpikir untuk melakukan penilaian tergantung kedekatan pimpinan atau penilaian dilakukan hanya agar segera selesai memenuhi ketentuan penilaian maka penilaian kinerja tidak akan berfungsi sesuai hakikat sebenarnya.

Tidak akan tercapai sebuah tujuan jika fungsi dari komponen tersebut tidak berjalan semestinya. Penilaian kinerja jika dilakukan tidak sesuai fungsinya maka tujuannya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai tentu tidak akan terwujud, sebab pegawai yang tadinya memiliki kinerja baik akan merasa sebaik apapun kinerja saya akan tetap sama hasilnya dimata pimpinan dengan rekan yang bekerja biasa-biasa saja. Sedangkan bagi pegawai yang bekerja dengan standar biasa atau bahkan buruk maka akan berpikir tidak apa tetap seperti itu sebab meski dengan kinerja burukpun hasil penilaiannya tetap akan sama dengan rekan yang berkinerja baik. Memang sangat ironis, tetapi kondisi inilah yang

kebanyakn terjadi dalam ruang lingkup penilaian kinerja instansi pemerintahan.

Seyogyanya penilaian kinerja meskipun dilakukan di instansi pemerintahan tetap berjalan sesuai fungsinya. Hal ini bisa terwujud jika sumber daya manusia selaku pengampu dapat menjalankan penilaian kinerja dengan jujur dan obyektif.

7) Bagaimanakah para pegawai dalam menyikapi Kinerja dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pengawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Menurut Hasibuan (2013:4) unsur-unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

Dimensi sumber daya dalam pengimplementasiannya Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara, kondisi riil menunjukkan pelaksanaan informasi yang ditetapkan cukup baik untuk para pelaksana kebijakan untuk mengetahui dan patuh terhadap kebijakan dan tahu apa yang harus dilakukan, sub dimensi

wewenang yang telah dilaksanakan dengan baik terlihat dari penyusunan target pencapaian dan laporan bentuk E-kinerja terkait kinerja pegawai perbulannya oleh pejabat ataupun pegawai sesuai bidangnya, dan fasilitas yang tidak mengalami perubahan dan penambahan yang dikarenakan pemotongan anggaran. Disposisi Kecamatan telah melaksanakan pengangkatan birokrasi dengan baik namun belum memberlakukan pengadaan insentif terkait pelaksanaan kebijakan ini. Dimensi terakhir yaitu struktur birokrasi yang telah memberlakukan SOP dan fragmentasi dengan pihak lainnya.

Pegawai disini sudah paham terkait kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil dan mengerti pekerjaan yang harus dilakukan sebagaimana mestinya sebagai pelaksana wajib paham dan melakukan tugas sesuai dengan aturan dan prosedural kerjanya masing - masing.

Pernyataan di atas juga didukung oleh Bapak Kasubbag Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan. Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara pada menyatakan bahwa: Selama ini pegawai telah melaksanakan kinerja sesuai bidangnya dengan cukup baik dan tertib dapat terlihat dalam pencapaian target kinerjanya begitu juga dengan laporan jam kedatangan dan pulang dari kantor. Semenjak pandemi menjadi periode banyak perubahan, namun yang menarik adalah pegawai tetap memperhatikan kedisiplinan serta konsisten dengan ketepatan waktu dalam absen, tetap berkoordinasi dengan kepala bidang / seksinya dalam penyesuaian ulang terkait kinerja sebagaimana mestinya.

8) Apakah para pegawai benar-benar berproaktif dalam menjalankan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera sebagaimana yang diharpkan ?.

Saat ini pada setiap organisasi penilaian kinerja sudah merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan. Mengikuti perkembangan ilmu terkait

pengelolaan sumber daya manusia, penilaian kinerja sudah bukan lagi hal yang asing baik bagi organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Setiap organisasi tentu berharap dapat mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga berbagai strategi dan usaha dilakukan untuk itu, termasuk peningkatan kualitas kinerja pegawainya. Melalui penilaian kinerja diharapkan pegawai terpacu untuk berinovasi dan berusaha menunjukkan kualitas kinerja yang baik agar mendapatkan hasil penilaian yang baik pula.

Pengaturan ulang dan penyesuaian target pencapaian kinerja dan program tidak hanya fasilitas, anggaran pun mengalami keterbatasan dikarenakan pemotongan 20 % setiap programnya, sehingga anggaran harus disusun ulang, begitu juga keterhambatan dikarenakan perencanaan yang tidak mencapai target. Penyesuaian tersebut dijelaskan oleh Bapak Kasubbag Program, Keuangan, dan Asset Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara Dikarenakan anggaran mengalami perubahan, sehingga pada beberapa program harus ditunda terlebih dahulu dan menyelesaikan target kinerja yang diprioritaskan. Kedepannya kepala bidang dan seksi menyusun ulang untuk penyesuaian target kinerja perbulannya dengan perubahan anggaran tersebut melalui e-kinerja, dengan kata lain target pencapaian kinerja pegawai tidak sebanyak dan tidak sama seperti sebelum

9) Apakah para pegawai bekerjasama dengan harmonis dalam menyikapi Kinerja dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

Idealnya penilaian kinerja ditujukan untuk mendorong motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara agar lebih berusaha lagi menunjukkan sisi lebihnya sehingga dapat berkreasi dan berinovasi optimal untuk mendapatkan penilaian kinerja

yang baik. Hanya saja di sebagian besar instansi pemerintahan cenderung memperlakukan penilaian kinerja ini sebagai suatu proses formalitas saja

Meskipun saat ini sistem penilaian kinerja sudah disusun sedemikian rupa sehingga menjadi lebih objektif. Dengan metode penilaian tidak hanya dari atasan tetapi juga dari peers (rekan kerja) kemudian ditandemkan juga dengan penilaian perilaku, tetapi realitanya hal inipun tidak cukup untuk menjadikan penilaian kinerja sebagai suatu tools yang optimal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam instansi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2016: 306) ada beberapa hambatan dalam penilaian kinerja diantaranya, sebagai berikut:

- a. Halo Effect, Terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengumuman kinerja
- b. Kesalahan kecenderungan terpusat (The error concered tendency), Penilai menghindari penilaian “sangat baik” atau “sangat buruk”. Penilaian kinerja cenderung dibuat rata-rata.
- c. The leniency and Strictness Biases Penilai terlalu lunak atau terlalu keras
- d. Personal Prejudice, Penilaian dipengaruhi prasangka pribadi, seperti suku, agama, kesamaan kelompok dan status sosial dapat mengubah penilaian.
- e. Pengaruh kesan terakhir, Penilaian dipengaruhi oleh kegiatan yang plaing akhir. Kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai

Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya pemikiran yang salah terkait penilaian kinerja ini. Bahkan dalam beberapa kasus terkadang penilaian kinerja menimbulkan demotivasi kerja, mengapa hal ini bisa terjadi? Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa efek positif dari penilaian kinerja biasanya hanya dirasakan oleh sebagian besar pegawai.

Terhadap beberapa tipe pegawai penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan bahkan mungkin saja menjadi demotivasi.

10) Bagaimanakah kerjasama yang dijalankan para pegawai benar-benar dalam menjalankan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera ?

Menurut (Nuronniah, Linggi, & Budiman, 2017) menjelaskan bahwa Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai berarti penilaian terhadap realisasi rencana kerja yang telah disusun. Penilaiannya dapat meliputi aspek Kuantitas, Kualitas, Waktu dan biaya. Sementara Penilaian unsur perilaku kerja adalah penilaian terhadap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu bentuk interaksi adalah dengan melakukan kerjasama. Kerjasama tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dirintis melalui niat yang kuat dan proses yang benar. Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang tentunya mempunyai tugas di instansi pemerintah terdiri dari berbagai unsur dan jenis sesuai dengan tugas dan fungsinya yang di dalamnya bekerja tentunya membutuhkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, atau butuh jaringan/jejaring kerja, yang pada umumnya disebut tim kerja.

Dalam rangka mengemban perannya PNS perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, oleh karena itu penting sekali sebagai PNS Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dapat menciptakan suasana kebersamaan dalam kerjasama tim. Untuk itu setiap PNS Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

Provinsi Sumatera Utara perlu belajar membangun komitmen kerjasama. Tentunya membangun komitmen kerjasama salah satunya dapat diwujudkan dalam membangun komitmen belajar (*Building Learning Commitment / BLC*) karena hal ini sangatlah penting.

Membangun komitmen belajar merupakan suatu proses membangun komitmen untuk mengikuti proses belajar secara individual, kelompok maupun bersama secara menyeluruh dalam upaya mengembangkan wawasan, intelektual maupun emosional, sehingga dengan demikian dapat tercipta kebersamaan dalam membangun komitmen kerjasama dalam tim di setiap lingkungan tempat kita bekerja.

Bagi seorang ASN Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara , kerjasama merupakan salah satu unsur penilaian dalam perilaku kerja. Makna kerjasama sebagai perilaku kerja adalah kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Karena itu pemaknaan atas pentingnya kerjasama dalam bekerja perlu mendapat perhatian yang serius.

Kerjasama yang baik adalah kerjasama yang saling menguntungkan pihak-pihak yang bekerjasama dan tidak berdampak negatif bagi makhluk hidup apapun dan alam di luar pihak-pihak yang terkait kerjasama. Artinya kerjasama tersebut bukan sekedar menguntungkan bagi pihak-pihak yang bekerjasama, namun orang yang melakukan kerjasama harus memerhatikan akibat dari kerjasamanya terhadap makhluk hidup dan lingkungan.

Ketika kita bekerja sama dalam sebuah tim untuk menuju tujuan bersama, beban kerja kita akan dibagi kepada setiap anggota tim yang lainnya. Dalam kegiatan kerja sama tim yang sempurna, pekerjaan tersebut harus dibagi secara merata dan diberikan sesuai dengan kemampuan atau keterampilan masing-masing anggota tim. Kerja sama

tim juga dapat memungkinkan kita untuk menerima atau memberikan bantuan pada anggota tim lainnya untuk menyelesaikan beban kerja tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan sepenuhnya berjalan dengan baik di era pandemic pembaruan system kinerjanya yang baru Dimensi komunikasi, telah diimplementasikan dengan baik, terlihat pada pelaksanaan dengan kualifikasi sub dimensi komunikasi yakin, transmisi, kejelasan dan transmisi yang mana telah diimplementasikan dengan baik secara langsung dan tidak langsung dimensi sumber daya terdapat kurang sesuainya antara pelaksanaan informasi dan wewenang sudah terlaksana dengan baik

2. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara Penilaian kinerja bagian dari unsur dalam sistem pengembangan Sumber Daya Manusia, karena dengan penilaian kinerja, pegawai dapat termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik; Penilaian kinerja juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai, karena dalam prakteknya, seringkali penilaian kinerja dilakukan secara subyektif, sehingga penilaian kinerja tersebut bukan tidak mungkin mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara merupakan bukti pentingnya kinerja pegawai dalam pengoptimalisasian pekerjaan bagi instansi khususnya pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

5.2. Saran

1. Adapaun saran yang direkomendasikan Implementasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah saat ini penilaian kinerja hanya mengacu pada penilaian subyektif atasan saja, oleh sebab itu sebaiknya penilaian kinerja harus didasarkan kepada Peraturan dan UU yang berlaku, sehingga penilaian kinerja dapat berperan sebagai faktor motivasi meningkatnya kinerja ASN.
2. Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara Perlu adanya kesadaran pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam hal disiplin kehadiran karena masih ada pegawai yang datang terlambat, dan disarankan kepada peneliti lain yang akan mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator- indikator lain agar pengetahuan mengenai kinerja pegawai semakin bertambah.

3. Agar Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara disarankan tetap menjalankan setiap prosedur dan aturan serta syarat yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Daftar Pustaka

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Badriyah, Mila. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia

Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, XVI(1), 77–83.

<http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/perspektif/article/view/3228/2099>

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru

Kriyantono. 2012. Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana

Nuroniah, Linggi, R. K., & Budiman. (2017). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda, 5(4), 1559–1570. diambil dari [http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2023/10/Nuroniah\(10-25-23-01-37-03\).pdf](http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2023/10/Nuroniah(10-25-23-01-37-03).pdf)

Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85

- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, XVII(2)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara
- Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara

Daftar Wawancara Penelitian

Skripsi Mahasiswa :.....NPM.....

Judul :

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA

Nara Sumber :

N a m a :.....

U m u r :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

Kategorisasi Penelitian ;

A. Keandalan

1. Bagaimanakah Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utra dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

B. Inisiatif

1. Inisiatif yang bagaimanakah yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?

2. Apakah inisiatif dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utara berjalan dengan efektif dan mencapai sasaran yang diharapkan ?

C. Kehadiran

- 1) Bagaimanakah optimalisasi kehadiran dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?
- 2) Apakah kehadiran dan disiplin para pegawai menentukan pencapaian hasil dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera sebagaimana yang diharapkan ?

i. Sikap

- 1) Bagaimanakah para pegawai dalam menyikapi Kinerja dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?
- 2) Apakah para pegawai benar-benar berproaktif dalam menjalankan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera sebagaimana yang diharapkan ?

ii. Kerjasama

- 1) Apakah para pegawai bekerjasama dengan harmonis dalam menyikapi Kinerja dalam Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara ?
- 2) Bagaimanakah kerjasama yang dijalankan para pegawai benar-benar dalam menjalankan program yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera ?

CURRICULUM VITAE

I. DATA DIRI

Nama	: Febri Medinata Milala
Tempat, Tanggal Lahir	: P.Batu, 02 Februari 2000
Alamat	: Griya Rumah Tengah Blok E.9 No.18
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
No. HP	: 082184262341
Email	: Febrimedinata2@gmail.com

II. PENDIDIKAN

Pendidikan Formal :

SDS IT Siti Hajar	(2005 – 2011)
SMPS IT Siti Hajar	(2011 – 2014)
SMA Kemala Bhayangkari Medan	(2014 – 2017)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	(2017 – 2023)

III. KETERAMPILAN

Komputer : Ms. Word.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Hormat Saya,

Febri Medinata Milala



UMSU

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

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 1 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
https://fisip.umsu.ac.id fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Ketua Program Studi
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 02 November 2022.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : Febrina Medinata Milala
NPM : 1703100020
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Tabungan sks : 1480 sks, IP Kumulatif 3.30

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Kebijakan tentang kegiatan penilaian kinerja pegawai negeri Sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara	Ace 9/11/2022
2	Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang nomor 1 tahun 2020 tentang Alokasi dana Desa dalam Rangka Pelaksanaan Pembangunan di Desa Namo Bintang	
3	Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan nomor 9 tahun 2014 dalam rangka peningkatan daya tarik wisata di Central Park Zoo di Kota Medan	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik / Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

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

Rekomendasi Ketua Program Studi :

Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 02 November 2022.

Ketua,

(Aranda Mahardika S.Sos. M.Si)
NIDN:

Pemohon

(Febrina Medinata)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi.....

NIDN:

PB: AFFAN AL QUDUS S.Sos. M.Si



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisisip.umsu.ac.id> fisisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
 DAN PEMBIMBING**
Nomor : 1595/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2022

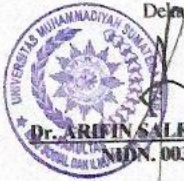
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **02 November 2022**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **FEBRI MEDINATA MILALA**
 N P M : 1703100020
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Semester : XI (Sebelas) Tahun Akademik 2022/2023
 Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATER UTARA**
 Pembimbing : **AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.Si.**

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

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
 2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 079.17.310 tahun 2022.
 3. 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: 02 November 2023.**

Ditetapkan di Medan,
 Pada Tanggal, 08 Rabiul Akhir 1444 H
 03 November 2022 M

Delan,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
 NIDN. 0030017402



Tembusan:

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan,
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendapat surat ini agar diketahui
dan dipatuhi.

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1013/SK/BAN-PT/IAK KP/PT/XII/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
@halpa@fkip.umhu.ac.id fkip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth. Medan, 24 Mei 2023
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 : Febrina Medina Mila
N P M : 1702100020
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 1595.../SK/II.3.AU/UMSU-03/F/20... tanggal 03 November 2022 dengan judul sebagai berikut :

Implementasi Kebijakan Pemilihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor
Badan Reskayasa Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Mengetahui :

Pembimbing

MIDN:

Pemohon,

Febrina Medina Mila



SK-4



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 1005/UND/II.3.AJ/UMSU-03/F/2023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jumat, 16 Juni 2023
Waktu : 09.00 Wib s/d Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
1	FEBRI MEDINATA MILALA	1703100720	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	AFFAN AL-GUDDUS, S.Sos., M.Si.	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA
2	NANDA IRFANUDDIN	1903100665	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.Si.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	FUNGSI ORGANIZING KEPALA SEKOLAH DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 116903 DESA SAMPEAN KABUPATEN LABUHEL
3	SITI MARHAMAH	1903100660	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.Si.	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	FUNGSI ORGANIZING KEPALA DESA DALAM PENGELOLAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DI DESA ALIATAN KABUPATEN ROKAN HULU
4	LUSIANA SINTA	1903100061	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	STRATEGI PERENCANAAN TOP DOWN KEPALA DESA DALAM PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR DI DESA TELUK PULAI KECAMATAN PASIR LAMAU KAPAS
5	SAFRIDA YANTI	1903100022	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	PERAN DINAS PERTANIAN DALAM PENGAWASAN DISTRIBUSI PUPUK BERSUBSIDI DI KABUPATEN ACEH TENGAH

Medan, 25 Dzulhaiddah 1444 H
25 Juni 2023 M



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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Berkontribusi besar di setiap kesempatan
untuk cita-cita bangsa

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BA-1-PT/AK-KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Bicara No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224507 Fax. (061) 6626474 - 6631003

http://fkip.umsu.ac.id fkip@umsu.ac.id Umsumedan @umsumedan Umsumedan Umsumedan Umsumedan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FEBRI MEDINATA MILALA
NPM : 1703100020
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja PNS Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	16/11/2022	Penulisan proposal	
2	15/12/2022	Tinjauan pustaka dan metode penelitian	
3	2/2/2023	Daftar pustaka	
4	20/4/2023	Draft wawancara	
5	6/7/2023	Penulisan Hasil penelitian dan pembahasan.	
6	1/8/2023	Destripsi hasil wawancara	
7	25/8/2023	S	
8	18/9/23	Acc disetujui.	

Medan, 10 September 2023.

Dejan,
(Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP.)
NIDN: 0030017402

Ketua Program Studi,
(.....)
NIDN:

Pembimbing,
(.....)
NIDN:





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Siapa yang jadi, surai in apa dibeudun
menter dan langganyu

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KPI/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fkip.umsu.ac.id> fkip@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1178/KET/IL.3.AU/UMSU-03/F/2023
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 16 Dzulhijjah 1444 H
04 Juli 2023 M

Kepada Yth : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Provinsi Sumatera Utara

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 dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa : **FEBRI MEDINATA MILALA**
N P M : 1703100020
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : XII (Dua Belas) / Tahun Akademik 2022/2023
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK PROVINSI SUMATER UTARA**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor 361 Telepon 4557009 - 4524894
 Fax. (061) 4557009
 Medan

Medan, 12 Juli 2023

Nomor : 421.5/3456 /Bakesbangpol/VII/2023
 Sifat :
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU

di -
 Tempat

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1178/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2023 Tanggal 04 Juli 2023 Hal Mohon diberikan Izin Penelitian Mahasiswa atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Febri Medinata Milala	1703100020	Ilmu Administrasi Publik

Berkenaan dengan hal tersebut, bersama ini kami sampaikan bahwa pihak kami tidak keberatan untuk menerima Mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provsu dan mematuhi peraturan yang berlaku di instansi tempat kami bekerja.

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi dan atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA BADAN
 KESATUAN BANGSA DAN POLITIK



Dr. HENDRA D SIREGAR, S.STP, M.SP
 PEMBINA YAMA MUDA
 NIP. 19760020 199701 1 002



SURAT KETERANGAN
No. 559/KET/KESKAP/X/2023

Dengan ini Redaktur Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Febri Medinata Milala
Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah menyerahkan naskah artikel untuk diproses sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh pengelola Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik:

Judul : . Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara
Jumlah Halaman : 5 Halaman
Penulis : Febri Medinata Milala, Affan Al-Quddus

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 Oktober 2023

Redaktur Jurnal KESKAP



Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos, M.I.Kom

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



Sk-10



UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI
 Nomor : 1724/UND/III.3.AU/UMSU-03/F/2023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Hari, Tanggal : Kamis, 21 September 2023
 Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai
 Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2



No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	SITI MARHAMAH	1903100060	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI.	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	FUNGSI ORGANIZING KEPALA DESA DALAM PENGELOLAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DI DESA ALIATAN KABUPATEN ROKAN HULU
2	RAHMAD SYAH AULIA TANJUNG	1903100034	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI.	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI.	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	IMPLEMENTASI KEBUJUKAN TERTIB SOSIAL DI KOTA MEDAN
3	FEBRI MEDINATA MILALA	1703100020	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI.	IMPLEMENTASI KEBUJUKAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KESANTUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA
4	REZA AKHYAR	1903100024	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI.	FUNGSI PENGAWASAN LANGSUNG DALAM PROGRAM BEDAH RUMAH DI DESA TUNAS HARAPAN KECAMATAN GUNUNG MERIAH KABUPATEN ACEH SINGKIL
5	FETRY HURIANISYA	1903100019	Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	EFEKTIVITAS KOORDINASI VERTIKAL KELOMPOK PEMBERDAYAAN KESEJAHTERAAN KELUARGA (PKK) DALAM PROGRAM KESEHATAN DI KELURAHAN SENTANG KABUPATEN ASAHAN

Notulis Sibiang

Medan, 02 Rabul Awwal 1445 H
 18 September 2023 M

Ditandatangani oleh:
 Ketua
 Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



Sekretaris

Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum