

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9  
TAHUN 2017 DALAM RANGKA PELAKSANAAN  
PEMBERIAN INSENTIF KEPADA KEPALA  
LINGKUNGAN DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**SIMA FITRIANI**

**NPM 1603100102**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

**Konsentrasi Kebijakan**



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

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : SIMA FITRIANI  
NPM : 1603100102  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9  
TAHUN 2017 DALAM RANGKA PELAKSANAAN  
PEMBERIAN INSENTIF KEPADA KEPALA  
LINGKUNGAN DI KOTA MEDAN

Medan, 13 Agustus 2020

PEMBIMBING



**SYAFRUDDIN, S.Sos, MH**

DISETUJUI OLEH  
KETUA PROGRAM STUDI



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

DEKAN

UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : SIMA FITRIANI  
NPM : 1603100102  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, Tanggal : Kamis, 13 Agustus 2020  
Waktu : 08.30 WIB s.d. Selesai

### TIM PENGUJI

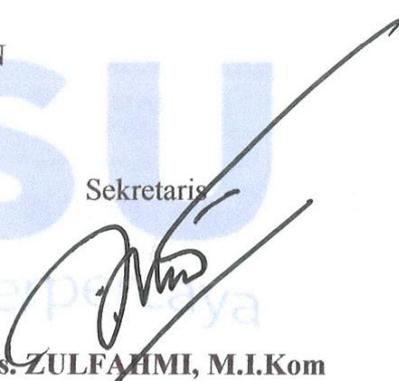
PENGUJI I : Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP (.....)  
PENGUJI II : Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom (.....)  
PENGUJI III : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH (.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

  
Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

## Pernyataan

### Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya SIMA FITRIANI, NPM 1603100102 Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan Karya Ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan Karya Ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan atau plagiat atau meniplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan Kejahatan harus di hukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya jiblukan dari karya orang lain.
3. Bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu di dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

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

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

Medan, 24 Agustus 2020



SIMA FITRIANI



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Sima Fitriani  
NPM : 1603100102  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 Dalam Ranjau Pelaksanaan pemberian insentif kepada kepala lingkungan di Kota Medan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	6.4.20	- jelaskan sumber informasi yg anda dapat dapatkan berkaitan	
2.	10.4.20	- Purbaki yg diberi tanda di Bab. I - usulan yg diambil nama akhir - usulan tlg keping harus jelas	
3.	20.4.20	- Perhatikan kembali nara sumber karena di latar belakang ada 4 lokasi penelitannya	
4.	16.5.20	- ACC Bab. I. II dan III	
5.	5.7.20	- Diskusi singkat dengan Pembimbing dibuat pada akhir Bab. III - Pertanyaan pembahasannya pada Bab. IV sehingga memenuhi syarat jumlah halaman skripsi	
6.	25.7.20	- Purbaki di saran pada Bab. V	
7.	1.8.20	- keping akhir ke kepingan akhir ini in ulung keping skripsi lainnya	
8.	7.8.20	- ACC Pemb. skripsi siap untuk dipertahankan dan sedang pjsa nyan	

Medan, .... 8 Agustus ..... 2020.

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : .....

(.....)

(.....)

SYAERUKHIN, S.Sos., MH

## KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Wr. Wb

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi kita yakni Nabi Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang terutama dan paling utama kepada Allah SWT.
2. Kepada kedua orang tua tercinta, alm. Ayahanda Tk. Raja Mangamar Harahap dan ibunda tersayang Mawar Siregar serta kakak dan abangda Pangadilan. Serta seluruh keluarga besar yang penulis banggakan. Do'a dan nasehat dari mereka kiranya dorongan moril yang paling berarti bagi penulis.
3. Bapak Dr. Agussani M. Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Rudianto S.Sos, M.Si selaku wakil Rektor 3 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos, M. AP, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nalil Khairiah S. Ip M.Pd, selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ananda Mahardika S.Sos, M.SP, selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Syafruddin S.Sos, M.H, selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan nasehat, bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi dalam upaya meningkatkan kualitas anak didik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Dosen serta seluruh Pegawai Staff Pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
10. Seluruh pegawai Staff Biro yang telah banyak membantu dalam semua urusan penulis mulai dari awal perkuliahan sampai akhir pengerjaan skripsi penulis ini.
11. Anak Kelas Malam yang telah menemani mulai dari awal perkuliahan sampai sekarang. Serta teman Multia Sagita, Nursahada Simbolon dan Ainun Harahap yang telah menemani baik saat susah maupun senang, PPL bersama, jalan kaki bersama dan mengerjakan tugas bersama.

12. Bapak Sarwedi Harahap, selaku Kepala Lingkungan dan sekaligus narasumber yang telah membantu dan memberi arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Ibu Farida Siregar, selaku Plt. Lurah di Kecamatan Medan Timur dan sekaligus sebagai narasumber dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.
14. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini yang telah memberikan semangat dan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini.  
Semoga segala kebaikannya mendapat balasan dari Allah SWT, Amin.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu. Penulis juga memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu maupun pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 20 Juni 2020

Penulis

**SIMA FITRIANI**

**1603100102**





## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	10
BAB II. URAIAN TEORITIS .....	11
2.1. Implementasi .....	11
2.1.1. Pengertian Implementasi .....	11
2.1.2. Implementasi Kebijakan .....	12
2.1.3. Implementasi Kebijakan Publik .....	13
2.1.4. Kebijakan .....	15
2.1.5. Kebijakan Publik .....	16
2.1.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan Publik .....	18
2.2. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 .....	19
2.3. Insentif .....	21
2.3.1. Bentuk-bentuk Insentif .....	21
2.3.2. Tujuan dan Prinsip Pemberian Insentif .....	22
2.3.3. Bonus dan Penghargaan (Bonuses dan Rewards) .....	22
2.4. Kinerja .....	23
2.4.1. Pengertian Kinerja .....	23
2.4.2. Tujuan Kinerja .....	25

2.4.3. Sifat Kinerja .....	25
2.4.4. Sasaran Kinerja .....	25
2.4.5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
2.5. Kepala Lingkungan .....	26
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	28
3.2. Kerangka Konsep .....	28
3.3. Defenisi Konsep .....	30
3.4. Kategorisasi Penelitian .....	31
3.5. Narasumber .....	32
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.7. Teknik Analisa Data .....	33
3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	34
3.9. Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian .....	35
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	47
4.2. Pembahasan .....	57
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
5.1. Simpulan .....	62
5.2. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

- 3.1. Kerangka Konsep
- 3.2. Struktur Organisasi

## DAFTAR LAMPIRAN

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

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.2	Laporan Kependudukan Menurut Lingkungan
Tabel 4.1	Keadaan Narasumber Berdasarkan Jabatan Usia
Tabel 4.2	Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.3	Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur
Tabel 4.4	Distribusi Narasumber Berdasarkan Tingkat Pendidikan

## Pernyataan

### Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya SIMA FITRIANI, NPM 1603100102 Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

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

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

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

Medan, 24 Agustus 2020

SIMA FITRIANI

## **ABSTRAK**

### **IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2017 DALAM RANGKA PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF KEPADA KEPALA LINGKUNGAN DI KOTA MEDAN**

**SIMA FITRIANI**

**1603100102**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi peraturan daerah nomor 9 tahun 2017 dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif kepada kepala lingkungan di Kota Medan. Implementasi merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat di pahami sebagai suatu proses, sebagai suatu keluaran (output) maupun sebagai suatu dampak (outcome). Misalnya implementasi di konseptualisasikan sebagai suatu proses, atau serangkaian keputusan dan tindakan yang di tujukan agar keputusan-keputusan yang diterima oleh pemerintah daerah bisa dijalankan. Adapun faktor penting berjalannya implementasi yang dilakukan oleh pihak kecamatan dapat dilihat dari adanya tindakan dalam bentuk pemberian insentif, Kasubag Keuangan dan Bendahara Keuangan sehingga terlaksana dengan baik pemberian insentif tersebut. Adanya tujuan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik, untuk mensejahterakan kehidupan pegawai. Adanya prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan. Adanya proses implementasi kebijakan.

Adapun masalah pokok yang di bahas dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi peraturan daerah nomor 9 tahun 2017 dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif kepada kepala lingkungan di Kota Medan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode deskriptif dengan analisa data kualitatif.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi peraturan daerah nomor 9 tahun 2017 dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif kepada kepala lingkungan di Kota Medan sudah terimplementasi.

Kata Kunci : *implementasi, pemberian insentif*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Insentif adalah suatu sarana memotivasi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan pemberian upah/gaji yang diberikan berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya/dasarnya sama. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain.

Insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja dan merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi pekerja agar lebih berkonsentrasi dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pentingnya arti kinerja

bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta melaksanakan atau menyempurnakan arti tanggung jawab. Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan maka suatu organisasi haruslah memberikan motivasi atau insentif kerja pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan. Pada sisi lain insentif juga bisa disebut sebagai kompensasi yang telah diberikan berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kepala lingkungan (*kepling*) merupakan ujung tombak pemerintah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Kepala lingkungan (*kepling*) juga merupakan perpanjangan tangan Pemerintah Kota (*Pemko*) di tengah-tengah masyarakat. Maka sejatinya kepala lingkungan memiliki tugas yang melekat dengan tugas camat dan lurah, yakni memantau wilayah dari segi pelayanan

kepada masyarakat, kebersihan keamanan dan ketertiban lingkungan. Namun pada kenyataan kepala lingkungan sering tidak sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) hal ini sebagaimana disebutkan oleh Sekretaris Daerah Kota Medan Wiryia Al Rahman (sumber Medanbisnisdaily.com).

Kerja Kepala Lingkungan selama ini hanya mengantar surat tagihan PBB dan pelayanan administrasi lainnya kepada warga (sumber Medanbisnisdaily.com). Seharusnya mereka terlibat dalam masalah kebersihan, keamanan dan ketertiban. Tugas utama yang diemban kepala lingkungan bertujuan untuk mendorong percepatan pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah Daerah, khususnya di kelurahan. Kepala lingkungan (kepling) juga memikul tugas-tugas sosial kemasyarakatan, sebagai pengayom masyarakat lingkungannya, serta menjaga keamanan dan ketertiban. Juga menumbuh kembangkan dan menggerakkan partisipasi dan swadaya gotong-royong masyarakat sebagai corong pemerintah dalam menginformasikan program pembangunan kepada masyarakat.

Berdasarkan Pasal 31 ayat (1), untuk memperlancar jalannya pemerintahan kelurahan di dalam kelurahan dapat di bentuk lingkungan yang di kepalai oleh Kepala Lingkungan sesuai dengan pedoman yang di tetapkan oleh Menteri Dalam Negeri. Ayat (2) Kepala Lingkungan merupakan unsur pelaksana tugas Kepala Kelurahan dengan wilayah kerja tertentu. Ayat (3) Kepala Lingkungan merupakan Pegawai Negeri yang diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota atas nama Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1, dengan memperhatikan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 dalam rangka pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi Kepala Lingkungan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja Kepala Lingkungan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas dan fungsi di wilayahnya. Tugas Kepala Lingkungan (Kepling) adalah sebagai perpanjangan tangan Lurah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik itu membantu masyarakat untuk pengurusan administrasi di kelurahan maupun terhadap permasalahan lainnya. Disamping itu juga kepala lingkungan mempunyai tugas lainnya yaitu menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan dengan melakukan kerjasama sekolah dengan masyarakat dan babin kamtibmas dengan kegiatan siskamling.

Selain itu, tugas seorang Kepala Lingkungan yaitu Harus tanggap mengetahui siapa saja masyarakatnya yang pindah dari lingkungannya dan siapa saja masyarakat yang masuk ke lingkungannya. Selanjutnya Kepala Lingkungan mengajak masyarakat untuk bergotong royong. Salah satu gotong royong yang harus dilakukan yakni mewadahi sampah, para Kepala Lingkungan harus mengintruksikan kepada warganya untuk mewadahi sampah mereka sehingga sampah tersebut tidak berserakan. Tugas Kepling untuk menggerakkan masyarakat supaya mewadahi sampah sehingga sampah yang ada tidak berserakan. Hal tersebut juga membantu memudahkan tugas kebersihan untuk mengangkut sampah yang ada. Dapat disimpulkan bahwa tugas Kepala

Lingkungan di kelurahan tidak mengenal waktu, mereka juga bisa bekerja 24 jam, misalnya pada tengah malam ada masalah warga di lingkungannya, Kepala Lingkungan wajib turun tangan dalam menyelesaikan masalah warga di lingkungan tersebut.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja akan dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan imbalan atau penghargaan pada pekerja, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring dan conseling*.

Peran Kepala Lingkungan dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku yang diinginkan berjalan dengan pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.

Mengingat begitu penting tugas pokok dan fungsi kepala lingkungan, sehingga layak menjadi salah satu barometer atas baik atau buruk kinerja Walikota. Adapun tugas dari Kepala Lingkungan yaitu :

1. Pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah.
2. Mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya.
3. Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
4. Melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan tugas Kepala Lingkungan diatas, masih ada beberapa Kepala Lingkungan yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Tentunya hal ini sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pembinaan kemasyarakatan untuk menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dalam wilayah kelurahan. Lingkungan adalah bagian wilayah dari wilayah kelurahan yang dipimpin oleh Kepala Lingkungan. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Kelurahan Glugur Darat II mewakili kelurahan yang ada di Kecamatan Medan Timur seperti Kelurahan Glugur Darat I, Kelurahan Durian, Kelurahan Gaharu, Kelurahan Sidodadi, Kelurahan Gang Buntu.

Berdasarkan pengamatan awal masih ada kepala lingkungan yang merangkap jabatan /rangkap pekerjaan, hal ini sangat mengganggu karena pekerjaan sebagai Kepala Lingkungan itu memakan waktu 24 jam setiap harinya. Maka apabila Kepala Lingkungan merangkap jabatan akan mengganggu konsentrasi dalam mengurus lingkungannya. Selain masalah diatas, Ada juga Kepala Lingkungan yang tidak tinggal ditempat, tentunya hal ini sangat bertolak

belakang. Dimana yang seharusnya Kepala Lingkungan itu berada dilingkungan kerjanya untuk memantau situasi dan kondisi dalam masyarakat.

Sistem dan program insentif itu harus jelas dan diketahui oleh semua Kepala Lingkungan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada Kepala Lingkungan guna meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, berdasarkan bonus, komisi, pengalaman kerjanya dan lain-lain. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan secara berkesinambungan, namun besarnya besarnya insentif tetap harus disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan APBD. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja Kepala Lingkungan dapat berjalan sesuai tujuan Pemerintah Kota (Pemko).

Jadi dengan pemberian insentif kepada Kepala Lingkungan diharapkan dapat meningkatkan kerja Kepala Lingkungan dan bisa mendorong Kepala Lingkungan mau bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan kesejahteraan kepada warganya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 dalam rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian adalah suatu kegiatan atau pemecahan masalah sehingga dalam suatu penelitian untuk mendapatkan hasil yang baik dirumuskan permasalahan secara baik pula.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 dalam rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 dalam rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penulis : Sebagai penambah Ilmu Pengetahuan bagi penulis terhadap Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 dalam rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan.
- b. Bagi Pemerintah : Bahan masukan bagi pemerintah dan instansi pemerintah daerah Kota Medan yang berhubungan dengan Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 dalam rangka

Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan

- c. Bagi Pihak Lain : Dapat mengetahui informasi tentang Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 dalam rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan Serta dapat juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan, pengawasan dalam membuat suatu program.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan penelitian, Manfaat Penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian. Teori-teori yang diuraikan antara lain : Implementasi, Kinerja, Insentif dan Kepala Lingkungan.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi Penelitian, narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, lokasi dan waktu penelitian, deskripsi ringkasan objek kajian.

##### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

##### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini memuat tentang simpulan dari hasil pembahasan dan saran-saran.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Implementasi**

##### **2.1.1 Pengertian Implementasi**

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Implementasi merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat di pahami sebagai suatu proses, sebagai suatu keluaran (output) maupun sebagai suatu dampak (outcome). Misalnya implementasi di konseptualisasikan sebagai suatu proses, atau serangkaian keputusan dan tindakan yang di tujukan agar keputusan-keputusan yang diterima oleh pemerintah daerah bisa dijalankan.

Menurut Van meter dan Van Horn dalam Wahab (2006 :65) implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individual/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Sedangkan menurut Lane implementasi sebagai konsep dapat dibagi kedalam dua bagian . Pertama, Implementasi merupakan fungsi yang terdiri dari maksud dan tujuan, hasil sebagai produk dan hasil dari akibat. Kedua, implementasi

merupakan persamaan fungsi dari *implementation = F (Policy, Formator, Implementor, initiator, time)*.

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

Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa implementasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu, pejabat atau kelompok untuk mendistribusikan keluaran kebijakan yang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau suatu jenis keluaran yang nyata.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kebijakan secara efektif. Implementasi ini merupakan pelaksanaan aneka ragam program yang dimaksud dalam suatu kebijakan ini adalah suatu aspek proses kebijakan yang amat sulit untuk menentukan hasil dari kebijakan tertentu.

### **2.1.2 Pengertian Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap suatu tertentu. Pengertian yang demikian ini merupakan pengertian yang sederhana, tetapi dengan kesederhanaan rumusan tidak berarti bahwa implementasi kebijakan adalah merupakan suatu proses kebijakan yang dapat dilakukan dengan mudah, akan tetapi pelaksanaan menurut adanya syarat antara lain adanya orang atau pelaksana uang dan kemampuan keorganisasian. Implementasi dalam hal ini

merupakan proses mendapatkan sumber daya tambahan, sehingga dapat menghitung apa yang harus dikerjakan dan memerlukan dua macam tindakan yang berurutan yaitu merumuskan tindakan apa yang harus dilakukan dan melaksanakan tindakan apa yang dirumuskan tadi.

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

Anderson (1992:93) mengemukakan implementasi kebijakan adalah merupakan tahapan dari proses kebijakan. Anderson menetapkan pelaksanaan implementasi merupakan penetapan kebijaksanaan atau mesin administratif pemerintah untuk memecahkan masalah-masalah politik.

Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dengan adanya Implementasi Kebijakan mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk melaksanakan untuk memimpin pelaksanaan, dan melakukan pengendalian pelaksanaan secara rinci kegiatan implementasi kebijakan dimulai dari implementasi strategi, pengorganisasian, pergerakan kepemimpinan dan pengendalian akan berjalan lancar sesuai dengan yang diinginkan.

### **2.1.3 Pengertian Implementasi Kebijakan Publik**

Implementasi kebijakan publik pada prinsipnya adalah agar cara sebuah kebijakan dapat mencapai kebijakannya tidak lebih dan tidak kurang, untuk mengimplementasikan kebijakan publik maka ada dua pilihan langkah yang ada yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2005:102) implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh badan publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam serangkaian keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan tersebut mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan yang besar dan keil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Pasolong (2016:29) menyatakan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan bagian dari administrasi publik, bahwa ruang lingkup administrasi publik salah satunya adalah Kebijakan Publik, yang didalamnya terdapat cara-cara untuk mengimplementasi kebijakan publik.

Sementara menurut Haedar, Akib, Antonius, Tarigan (2018:27) bahwa implementasi kebijakan publik dapat dilihat dari beberapa perspektif atau pendekatan. Salah satunya adalah *implementation Problem Approach* yang diperkenalkan oleh Edwards III (1984:9-10). Edwards III mengajukan pendekatan masalah implementasi dengan terlebih dahulu mengemukakan dua pertanyaan

pokok, yakni : (1) Faktor apa yang mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, dan (2) Faktor apa yang menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Berdasarkan kedua pertanyaan tersebut dirumuskan empat faktor yang merupakan syarat utama keberhasilan proses implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana dan struktur organisasi, termasuk tata aliran kerja birokrasi. Empat faktor tersebut menjadi kriteria penting dalam implementasi suatu kebijakan.

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

#### **2.1.4 Pengertian Kebijakan**

Kebijakan umumnya dianggap sebagai pedoman untuk bertindak atau saluran berfikir. Dengan dibuatnya suatu kebijakan maka dapat mengarahkan suatu tindakan untuk mencapai sasaran dan tujuan, menjelaskan bagaimana cara pencapaian tujuan dengan menentukan petunjuk yang harus diikuti. Kebijakan juga dibuat untuk menjamin konsistensi tujuan dan untuk menghindari keputusan yang berwawasan sempit dan berdasarkan kelayakan.

Rose (1969:30) menyatakan bahwa kebijakan adalah serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan, bukan keputusan yang berdiri sendiri.

Friedrich (1963:32) menyatakan bahwa kebijakan adalah arah tindakan yang diusulkan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam

suatu lingkungan tertentu, yang memberikan hambatan-hambatan atau kesempatan-kesempatan dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu.

Sedangkan menurut Thomas Dye dalam Mulyadi (2010:33) bahwa kebijakan adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.

Dari defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan adalah serangkaian kegiatan dan pilihan yang mempunyai hubungan satu sama lain, termasuk keputusan untuk berbuat atau tidak berbuat dalam mengatasi suatu masalah yang dihadapi dan harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.5 Pengertian Kebijakan Publik**

Kebijakan publik yaitu sebuah rangkaian suatu tindakan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang memiliki suatu tujuan atau berorientasi pada suatu tujuan tertentu dalam kepentingan semua masyarakat.

Menurut Wilson (2006:154) kebijakan publik diartikan sebagai tindakan-tindakan, tujuan-tujuan, dan pernyataan-pernyataan pemerintah mengenai masalah-masalah tertentu, langkah-langkah yang telah/sedang diambil (atau gagal diambil) untuk diimplementasikan, dan penjelasan-penjelasan yang diberikan oleh mereka mengenai apa yang telah terjadi (atau tidak terjadi).

Anderson dalam Tachjan (2006:19) menerangkan bahwa kebijakan publik merupakan serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang harus diperhatikan.

Nugroho (2003 : 52) menjelaskan bahwa kebijakan publik berdasarkan usaha-usaha pencapaian tujuan nasional suatu bangsa dapat dipahami sebagai aktivitas-aktivitas yang dikerjakan untuk mencapai tujuan nasional dan keterukurannya dapat disederhanakan dengan mengetahui sejauh mana kemajuan pencapaian cita-cita telah ditempuh.

Dari defenisi diatas maka kebijakan publik dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai pembuat kebijakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu didalam masyarakat dimana penyusunannya melalui berbagai tahapan yang mengambil suatu keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang-orang banyak pada tataran strategi atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas politik, yaitu mereka yang menerima mandate dari publik, pada umumnya melalui suatu proses pemilihan untuk bertindak atas nama publik.

Kebijakan Publik merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu, kebijakan pemerintah setidaknya-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang bersifat terikat dan memaksa.

Kebijakan publik selalu memiliki tujuan yang nyata, adanya suatu perencanaan membuat pemerintah dapat mengambil suatu kebijakan yaitu pengambilan keputusan yang berdasarkan suatu kebijakan yang ingin mencapai suatu kebijakan, kebijakan publik harus benar-benar dilaksanakan oleh pemerintah, tanpa adanya kebijakan bagaimana pemerintah dapat mengambil suatu keputusan demi mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Publik**

Keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik adalah sangat ditentukan oleh adanya perubahan dalam seseorang yang menghendaki suatu tujuan dalam kesepakatan bersama untuk mencapai apa yang menjadi tujuan bersama.

Edward (2002:178) mengidentifikasi 4 faktor yang memengaruhi baik langsung maupun tidak langsung dalam mengimplementasikan kebijakan publik :

- a) *communication* (komunikasi) yaitu, dalam mengimplementasikan diperlukan komunikasi baik antara sesama pembuat kebijakan maupun yang dituju, b)
- resources* (sumber daya) implementasi kebijakan tindakan akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan jika kekurangan sumber daya baik yang menyangkut sumber daya manusia, maupun dana dan fasilitas, c)
- disposition* (sikap implementor) implementasi akan terlaksana dengan baik jika pengimplementasiannya bersikap baik maupun sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab dalam pelaksanaannya, d) *birocratis structure* (struktur birokrasi) yaitu meskipun sumber daya telah tersedia, implementor sudah tau apa yang harus dilakukannya atau memahami fungsi dan tugasnya, namun

pelaksanaan masih dihadapkan dengan struktur birokrasi yang berkaitan dengan implementasi kebijakan.

Menurut Meter 2002:166) ada beberapa unsur yang mungkin berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan publik, antara lain : a) kompetensi dan ukuran staf suatu badan, b) tingkat pengawasan hirarkis terhadap keputusan-keputusan sub unit dan proses-proses dalam badan-badan pelaksana, c) sumber-sumber politik suatu organisasi (misalnya dukungan diantara anggota-anggota legislative dan eksekutif), d) vitalitas suatu organisasi, e) tingkat-tingkat komunikasi terbuka, yang didefinisikan sebagai jaringan kerja komunikasi horizontal dan vertikal secara bebas serta tingkat kebebasan yang secara relatif tinggi dalam komunikasi dengan individu-individu di luar organisasi, f) kaitan formal dan informal suatu badan dengan badan “pembuat keputusan” atau pelaksana keputusan.

## **2.2. Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017**

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 9 tahun 2017 tentang insentif bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada prestasi yang dihasilkan seorang pekerja dalam pekerjaannya. Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Program insentif yang baik, memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitas, tetapi beberapa program, terutama yang menekankan prestasi individu, justru menghambat peningkatan output karena terjadi kolusi antara sesama pekerja.

Insentif telah terbukti dapat bekerja dengan baik bagi karyawan dan perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem insentif yang baik dan memenuhi syarat yaitu :

- a. Sederhana, peraturan dari sistem harus singkat, jelas, dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.
- b. Spesifik, biarkan karyawan tahu secara spesifik/khas dan tepat apa yang diharapkan dari mereka.
- c. Dapat dicapai, kesempatan yang masuk akal dan harus dimiliki oleh setiap karyawan.
- d. Dapat diukur, sebagai tujuan dari dibuatnya sistem insentif tersebut, terukur baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Sedangkan dalam hal ini kepala lingkungan adalah unsur pelaksana tugas operasional kepala kelurahan dalam bidang pemerintahan dan masyarakat dalam wilayah kerja tertentu dalam wilayah kelurahan. Lingkungan adalah bagian wilayah dari wilayah kelurahan yang dipimpin oleh kepala lingkungan. Bagian wilayah kerja adalah wilayah yang tidak termasuk wilayah kelurahan lain.

Peraturan Daerah Kota Medan nomor 9 tahun 2017 dalam rangka meningkatkan kinerja kepala lingkungan yaitu dengan pemberian insentif. Dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala lingkungan dapat diberikan insentif yang bersumber dari APBD, Dan diberikan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

### **2.3. Insentif**

Menurut Mangkunegara (2009:89) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Cascio (1995:59) insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan rancangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasibuan (2010:183-184) mengatakan bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja dan merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi pekerja agar lebih konsentrasi dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.3.1 Bentuk-bentuk Insentif**

Menurut Manullang (1996) insentif dapat dikelompokkan menjadi 3 golongan dan dapat disarikan sebagai berikut :

1. Material Incentive adalah segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi Material Incentive adalah semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi : penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang: perusahaan, fasilitas-fasilitas tentang rekreasi, penagaan kesehatan perusahaan dan sebagainya.
3. Non Material Incentive pada hakekatnya adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya, pegawai harus mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan bekerja kepada pegawai seperti mempunyai sifat kejujuran dan tidak mementingkan diri sendiri.

### **2.3.2 Tujuan dan Prinsip Pemberian Insentif**

Adapun tujuan diberikannya insentif adalah untuk memacu Kepala Lingkungan agar lebih berprestasi sehingga memperoleh output yang dapat menguntungkan Pemerintah Kota. Ukurannya adalah produktivitas, jika hasil pekerjaan melampaui target maka Kepala Lingkungan tersebut diberikan insentif. Kepala Lingkungan diharapkan untuk memberikan kontribusi lebih daripada hanya bekerja berdasarkan standar minimal.

### **2.3.3 Bonus dan Penghargaan (Bonuses dan Rewards)**

Bentuk kepedulian tersebut dapat ditunjukkan dengan memberikan bonus atas prestasi kinerja dan juga memberikan tambahan kompensasi sebagai bentuk pemberian penghargaan dan kepedulian kepada Kepala Lingkungan, bisa berupa :

- a. Kendaraan Operasional
- b. Perumahan
- c. Traveling
- d. Family gathering
- e. Uang THR
- f. Asuransi Kredit Rumah
- g. Bonus
- h. Komisi

## **2.4. Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Moeharino (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sehingga kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Rue dan Byar dalam Nawawi (2013:212) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat hasil. Menurut Sutoro dalam Nawawi (2013: 212-213)

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang menyangkut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hasibuan (2007:47) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2005:45) Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah : adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai pencapaian visi, misionis, dan strategis instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan atau pencapaian pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kinerja karyawan dan tingkat besarnya imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, dan kemampuan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model partner lawyer kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. kebutuhan
- e. persepsi terhadap tugas

- f. imbalan internal
- g. eksternal
- h. persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

#### **2.4.2 Tujuan Kinerja**

Tujuan kinerja ialah untuk mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menempatkan nilai dari suatu pekerjaan.

#### **2.4.3 Sifat Kinerja**

Sifat penilaian Kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah pengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu terhadap standar prestasinya.

#### **2.4.4 Sasaran Kinerja**

Menurut Wibowo dalam sinambela (2012:41) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Menurut Furtwengler dalam Sinambela (2012:41) sasaran kinerja mencakup : perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan .kompensasi.

#### **2.4.5 Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja merupakan suatu capaian atau kinerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

## **2.5 Kepala Lingkungan**

Sebagaimana diketahui Kepala Lingkungan adalah unsur pelaksana tugas kepala kelurahan dengan wilayah kerja tertentu (Undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa). Maka sejatinya kepala lingkungan memiliki tugas yang melekat dengan tugas camat dan lurah, yakni memantau wilayah dari segi pelayanan kepada masyarakat, kebersihan keamanan dan ketertiban lingkungan.

Adapun tugas dan kewenangan Kepala Lingkungan yaitu :

- a. Pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
- b. Mengawasi pelaksanaan pembangunan diwilayahnya.
- c. Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
- d. Melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Namun pada kenyataan kepala lingkungan sering tidak sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Kerja kepala lingkungan selama ini hanya mengantar surat tagihan PBB dan pelayanan administrasi lainnya kepada warga. Seharusnya mereka terlibat dalam masalah kebersihan, keamanan dan ketertiban.

Tugas utama yang diemban kepala lingkungan bertujuan untuk mendorong percepatan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah daerah, khususnya di kelurahan. Kepala lingkungan (kepling) juga memikul tugas-tugas sosial kemasyarakatan, sebagai pengayom masyarakat lingkungannya, serta menjaga keamanan dan ketertiban. Juga menumbuh kembangkan dan menggerakkan partisipasi dan swadaya gotong-royong masyarakat sebagai corong pemerintah dalam menginformasikan program pembangunan kepada masyarakat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif dengan analisa data kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati Bogdan dan Taylor dalam Moleong, (2010:4). Dimaksudkan untuk memudahkan penulis dalam meneliti secara rinci mengenai suatu objek dengan cukup mendalam dan menyeluruh mengenai Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 Dalam Rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan.

#### **3.2. Kerangka Konsep**

Adapun kerangka konsep yang penulis gambarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1

**KERANGKA KONSEP IMPLEMENTASI PEMBERIAN INSENTIF KEPALA LINGKUNGAN**



### 3.3. Defenisi Konsep

Defenisi konsep merupakan sekumpulan gagasan atau ide yang sempurna dan bermakna berupa abstrak, entitas mental yang universal dimana mereka bisa diterapkan secara merata untuk setiap entitasnya sehingga konsep membawa suatu arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama dan membentuk suatu kesatuan pengertian tentang suatu hal atau persoalan yang dirumuskan.

Nawawi (1992:12) konsep adalah istilah atau defenisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

- a. Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik secara individu pejabat-pejabat atau unit-unit pemerintahan atau suatu yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.
- b. Kebijakan merupakan seperangkat keputusan yang diambil oleh pelaku-pelaku politik dalam rangka memilih tujuan dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan.
- c. Kebijakan Publik adalah kebijakan dari pemerintah yang dapat dianggap sebagai kebijakan resmi, sehingga mempunyai kewenangan yang dapat memaksa masyarakat untuk mematuhi.
- d. Implementasi kebijakan yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta

yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya.

- e. Implementasi kebijakan publik merupakan implementasi kebijakan publik disamping dapat dipahami sebagai salah satu aktivitas dari administrasi publik sebagai institusi (birokrasi) dalam proses kebijakan publik, dapat dipahami pula sebagai salah satu lapangan studi administrasi publik sebagai ilmu.
- f. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
- g. Kepala Lingkungan merupakan Kepala lingkungan (kepling) merupakan ujung tombak pemerintah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Kepala lingkungan (kepling) juga merupakan perpanjangan tangan pemerintah kota (pemko) di tengah-tengah masyarakat. Maka sejatinya kepala lingkungan memiliki tugas yang melekat dengan tugas camat dan lurah, yakni memantau wilayah dari segi pelayanan kepada masyarakat, kebersihan keamanan dan ketertiban lingkungan. Kepala lingkungan mempunyai tugas untuk menjaga keamanan lingkungan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **3.4. Kategorisasi Penelitian**

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

Kategorisasi dari penelitian ini adalah :

- a. Adanya tindakan dalam bentuk pemberian insentif
- b. Adanya tujuan dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan Publik
- c. Adanya prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan
- d. Adanya proses implementasi kebijakan.

### **3.5. Narasumber**

Untuk melengkapi data-data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini penulis mengambil narasumber untuk memberikan pandangan terhadap Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 Dalam Rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif Kepada Kepala Lingkungan Di Kota Medan.

Narasumber dalam penelitian ini adalah :

- a. Lurah, yaitu Plt. Faridah SE
- b. Sekretaris Lurah, yaitu Gira Jenuis Hutagaol S.Stp
- c. Kasi Pemerintahan, yaitu Marka Siono SE
- d. Kepala Lingkungan, Sarwedi Harahap
- e. Masyarakat, Ummi Kalsum

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 3.6.1 Data Primer

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

### 3.6.2 Data Sekunder

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

## 3.7. Teknik Analisa Data

Menurut Bogdan dan Biklen (1992:34), analisis data ialah pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui transkrip, wawancara, Catatan lapangan, dan dokumentasi yang secara akumulasi menambah pemahaman peneliti terhadap yang ditemukan.

Sedangkan menurut Spradley (1997:37), analisis data merujuk pada pengujian sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian-bagiannya, hubungan diantara bagian-bagian, dan hubungan bagian-bagian itu dengan keseluruhan.

Dari defenisi-defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis data ialah kegiatan analisis mengategorikan data untuk mendapatkan pola hubungan, tema, menaksirkan apa yang bermakna, serta menyampaikan atau melaporkan kepada orang lain yang berminat.

### **3.7.1 Reduksi Data**

Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengkategorisasikan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga akhirnya data yang terkumpul dapat diverivikasi.

### **3.7.2 Penyajian Data**

Penyajian data adalah mendeskripsikan kesimpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berupa matriks, garfik, jaringan dan bagan.

### **3.7.3 Penarikan kesimpulan dan verifikasi**

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Data yang dirumuskan peneliti dari kata harus diuji kebenarannya, kecocokannya dan kekokohnya. Dalam verifikasi ternyata ada kesimpulan yang masih meragukan dan belum disepakati kebenaran maknanya, maka kembali ke proses pengumpulan data. Tindakan memvalidasi data sangat penting dalam penarikan kesimpulan.

## **3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Kantor

Kelurahan Glugur Darat II, yang berlokasi di Jln. Ampera No 8 Kecamatan Medan Timur Kota Medan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan Juni 2020, dimulai saat pengambilan data pertama sampai Juli 2020.

#### **a. Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Lurah Glugur Darat II**

Glugur Darat II merupakan pemekaran dari kampung Glugur Darat yang terdiri dari Glugur Darat I dan Glugur Darat II. Jumlah penduduk pada tahun 2015 berjumlah 11.104 jiwa. Luas wilayah Glugur Darat II lebih kurang 7 hektar. Kelurahan Glugur Darat II merupakan kelurahan yang terletak di Kecamatan Medan Timur Kota Medan yang berkembang sebagai daerah jasa perdagangan, permukiman dan lain-lain. Sejak tahun 2015 Kelurahan Glugur Darat II dikepalai oleh kepala kelurahan. Mulai tahun 2010 hingga saat ini aparat kelurahan dalam menjalankan fungsinya mengayomi masyarakat cukup baik.

Dasar hukum pengangkatan dan pemberhentian kepala lingkungan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pembentukan Lingkungan, Pengangkatan, Dan Pemberhentian Kepala Lingkungan. Tata cara pengusulan kepala lingkungan berdasarkan surat permohonan yang bersangkutan yaitu :

- a. Surat Kepala Kelurahan GD II nomor : 863/55 tanggal 31 maret 2005 tentang usulan pengangkatan kepala lingkungan.
- b. Surat Keputusan Camat Medan Timur Nomor : 141/65,4 tentang pengangkatan Kepala Lingkungan.

- c. Berdasarkan Surat dari Walikota Medan Nomor : 141/3933 tanggal 18 April 2018 perihal Pengangkatan Kepala Lingkungan.
- d. Undang-undang Nomor 8 Drt Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Utara.
- e. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 6 tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja kecamatan di Lingkungan Pemerintahan Kota Medan.
- f. Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 64 Tahun 2001 Tanggal 13 November 2001 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Kelurahan di lingkungan Pemerintahan Kota Medan.
- g. Peraturan Walikota Nomor 5 tahun 2011 tentang pelimpahan wewenang kepada Camat untuk Penandatanganan dan pemberhentian kepala Lingkungan pada Kelurahan se- Kota Medan.

Kelurahan Glugur Darat II dipimpin oleh Plt. Lurah Glugur Darat II Faridah SE Nip : 196707251995032001. Dalam melaksanakan tugasnya lurah dibantu oleh sekretaris lurah yaitu Gira Jenius Hutagaol S.Stp. Kemudian dibantu oleh Kasi Pemerintahan yaitu Marka Siono SE. Kemudian dibantu oleh Kasi Ekbang yaitu Sumiyem. Selanjutnya dibantu oleh Kasi Trantif yaitu Raswan dan yang terakhir dibantu oleh staf yaitu Kartika Susiani dan M. Yusuf Harahap. Kemudian dibantu oleh 12 Kepala Lingkungan.

## **2. Tupoksi (Tugas, Pokok Dan Fungsi) Kelurahan**

Arah dan kebijakan umum bidang pembangunan yang dikelola di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur mengacu pada Tupoksi Kelurahan, berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 64 Tahun 2001 Tanggal 13 November 2001 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Kelurahan di lingkungan Pemerintahan Kota Medan.

Pasal 3 disebutkan Tugas Pokok Kelurahan sebagai berikut : Lurah mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan sebagian tugas-tugas yang dilimpahkan Camat dalam bidang Pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan kesejahteraan masyarakat, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Pasal 4 di sebutkan, untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 3 Lurah mempunyai tugas antara lain :

- a. Lurah
  1. Melaksanakan menyelenggarakan pelimpahan sebagian kewenangan di bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat yang menjadi tanggungjawab di kelurahan.
  2. Melaksanakan pelayanan administrasi publik yang menjadi tanggungjawab kelurahan.
  3. Menyelenggarakan pelayanan teknis kesekretariatan.
  4. Meningkatkan partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat.

5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 64 tahun 2001 tanggal 13 November 2001 tentang tugas pokok dan Fungsi Kelurahan di Lingkungan pemerintah Kota Medan, dalam melaksanakan pembangunan, di kelurahan terdapat Susunan Organisasi Kelurahan dengan masing-masing kebijakan umum yang berdasarkan pada Tupoksinya masing-masing yakni :

b. Sekretaris Lurah

Sekretaris Lurah mempunyai tugas membantu Lurah di bidang pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrative kepada seluruh perangkat kelurahan, untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris Lurah mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kegiatan kerja
2. Mengumpulkan, menghimpun, dan mengolah data serta informasi yang berhubungan dengan bidang tugas
3. Melakukan pemantauan dan pengendalian progra kerja lingkungan
4. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan dan kerasipan kelurahan
5. Melaksnakan kegiatan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan rumah tangga, dan barang inventaris kelurahan
6. Memantau lurah dengan mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh Perangkat Kelurahan dan Lingkungan

7. Menginventarisir permasalahan-permasalahan bidang administrasi perangkat kelurahan serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah
8. Menyusun dan menyajikan data statistik dan grafik atau visualisasi data perangkat kelurahan
9. Melakukan pemeriksaan administrasi dan memberikan paraf untuk kelanjutan proses penyelesaian urusan surat menyurat
10. Mengevaluasi dan menyusun laporan bulanan, berkala, dan tahunan serta mengkoordinasikannya dengan unit terkait

c. Kasi Pemerintahan

Kasi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengumpulan, pengolahan data, dan mengevaluasi data di bidang pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud maka kasi pemerintahan mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana kegiatan kerja
2. Menghimpun dan mengolah data yang berhubungan dengan bidang pemerintahan
3. Mengumpulkan bahan dalam rangka pembinaan lingkungan dan masyarakat
4. Membantu pelaksanaan tugas-tugas di bidang pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)
5. Membantu pelaksanaan tugas-tugas di bidang keagrariaan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku

6. Memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat dibidang pemerintahan
  7. Membantu menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan antara lain bidang pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK), mencatat Surat Kematian/Kelahiran, Mencatat Surat Pindah/Mandah masuk dan keluar.
  8. Melaksanakan kegiatan pencatatan monografi kelurahan
  9. Membantu lurah dalam kegiatan pembinaan sosial politik, ideologi negara dan kesatuan bangsa
- d. Kasi Ekbang

Kasi Ekbang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan perekonomian dan pembangunan di wilayah kelurahan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, kasi ekbang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kegiatan kerja
2. Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data dibidang perekonomian dan pembangunan
3. Melaksanakan kegiatan pembinaan terhadap perkoperasian, pengisaha ekonomi lemah, dan kegiatan perekonomian lainnya dalam rangka meningkatkan kehidupan perekonomian masyarakat
4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang perekonomian dan pembangunan

5. Melaksanakan kegiatan dalam rangka meningkatkan swadaya dan partisipasi untuk meningkatkan perekonomian dan pelaksanaan pembangunan
6. Membantu pembinaan koordinasi pelaksanaan pembangunan serta menjaga dan memelihara sarana dan prasarana fisik di lingkungan kelurahan
7. Melaksanakan administrasi perekonomian dan pembangunan di kelurahan
8. Membantu, membina, dan menyiapkan bahan-bahan dalam rangka musyawarah Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD)

e. Kasi Trantif

Kasi ini mempunyai tugas melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan ketentraman dan ketertiban di kelurahan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud. Kasi Trantif mempunyai fungsi antara lain :

1. Menyusun rencana kegiatan kerja
2. Menyusun program dan menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengumpul dan mengolah data yang berhubungan dengan bidang ketentraman dan ketertiban umum
4. Melaksanakan pembinaan kepada masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban sesuai dengan ketentuan yang berlaku

5. Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan kepada masyarakat dan melakukan kegiatan pengamanan akibat bencana alam dan bencana lainnya
6. Membantu dan mengusahakan kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan kerukunan warga
7. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang ketertiban dan ketentraman
8. Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi pertahanan sipil
9. Membina kegiatan siskamling
10. Melaksanakan pengamanan dan penertiban terhadap pelanggaran Peraturan Daerah serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan ketentraman dan ketertiban umum serta mengkoordinasikannya dengan instansi terkait

f. Staf

Staf mempunyai tugas melaksanakan urusan di bidang pelayanan umum yang meliputi inventarisasi, kebersihan, serta sarana dan prasarana umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut maka staf mempunyai fungsi antara lain :

1. Menyusun rencana kegiatan kerja
2. Menyusun program peningkatan pelayanan umum
3. Menyusun program dan menyelenggarakan pembinaan pelayanan kebersihan, keindahan, pertamanan, dan sanitasi lingkungan
4. Menyusun program dan menyelenggarakan pembinaan sarana dan prasarana fisik pelayanan umum

5. Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan umum
6. Memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat yang membutuhkan legalisasi lurah
7. Melakukan pembinaan kepada lingkungan tentang peningkatan pelayanan umum
8. Memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang prosedur tetap pelayanan umum.

Kelurahan Glugur Darat II terdiri dari 12 (dua belas) lingkungan yang dikepalai oleh kepala lingkungan yaitu :

Tabel 3.2

## Laporan Kependudukan Menurut Lingkungan

No	Nama Lingkungan	Nama Kepala Lingkungan	Jumlah KK	Jumlah Jiwa	
				Laki-Laki	Perempuan
1.	I	Sumarni	297	384	424
2.	II	T.Muharmansyah	344	905	1203
3.	III	Suhartini	234	407	483
4.	IV	Abadi Ginting	236	271	434
5.	V	Chandra Lazuardi, S.AG	214	309	413
6.	VI	Reza Amijaya Pasaribu	341	550	608
7.	VII	-	245	523	579

8.	VIII	Nurmala Hasibuan	218	526	616
9.	IX	Andre	214	278	310
10.	X	Suprayetno	733	1477	1722
11.	XI	Sarwedi Harahap	259	458	621
12.	XII	Hardi Ade Putra	184	214	245
Jumlah			3519	6302	7658

Adapun batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Kelurahan Pulau Brayon Kota
- b. Sebelah Selatan : Kelurahan Gaharu
- c. Sebelah Barat : Kelurahan Glugur Darat I
- d. Sebelah Timur : Kelurahan Glugur Kota

Masing-masing kepala lingkungan memiliki wilayah dan masyarakatnya sesuai dengan wilayah lingkungan. Berdirinya satu lingkungan minimal memiliki 100-500 KK (kepala keluarga). Tufoksi kepala lingkungan adalah menjaga keamanan, kebersihan dan ketentiban lingkungan masing-masing . Karena kepala lingkungan merupakan perpanjangan tangan lurah untuk menyampaikan informasi dari pemerintah kepada masyarakat.

### 3. Visi dan Misi

Visi : ‘‘Pelayanan dan pemberdayaan masyarakat yang profesional, akuntabel, dan transparan di Kelurahan Glugur Darat II’’.

Adapun misi yang akan diwujudkan oleh Kelurahan Glugur Darat II adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan Kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- b. Peningkatan partisipatif masyarakat dalam mensukseskan program-program pembangunan yang telah direncanakan dan ditetapkan dengan tetap mengedepankan asas pemberdayaan serta kemandirian.
- c. Menciptakan pemerintah yang bersih, efektif dan efisien.

Dengan terwujudnya misi Kelurahan Glugur Darat II telah mendukung kemajuan dan kemakmuran Medan Kota Metropolitan dengan Motto Kota Medan yaitu :

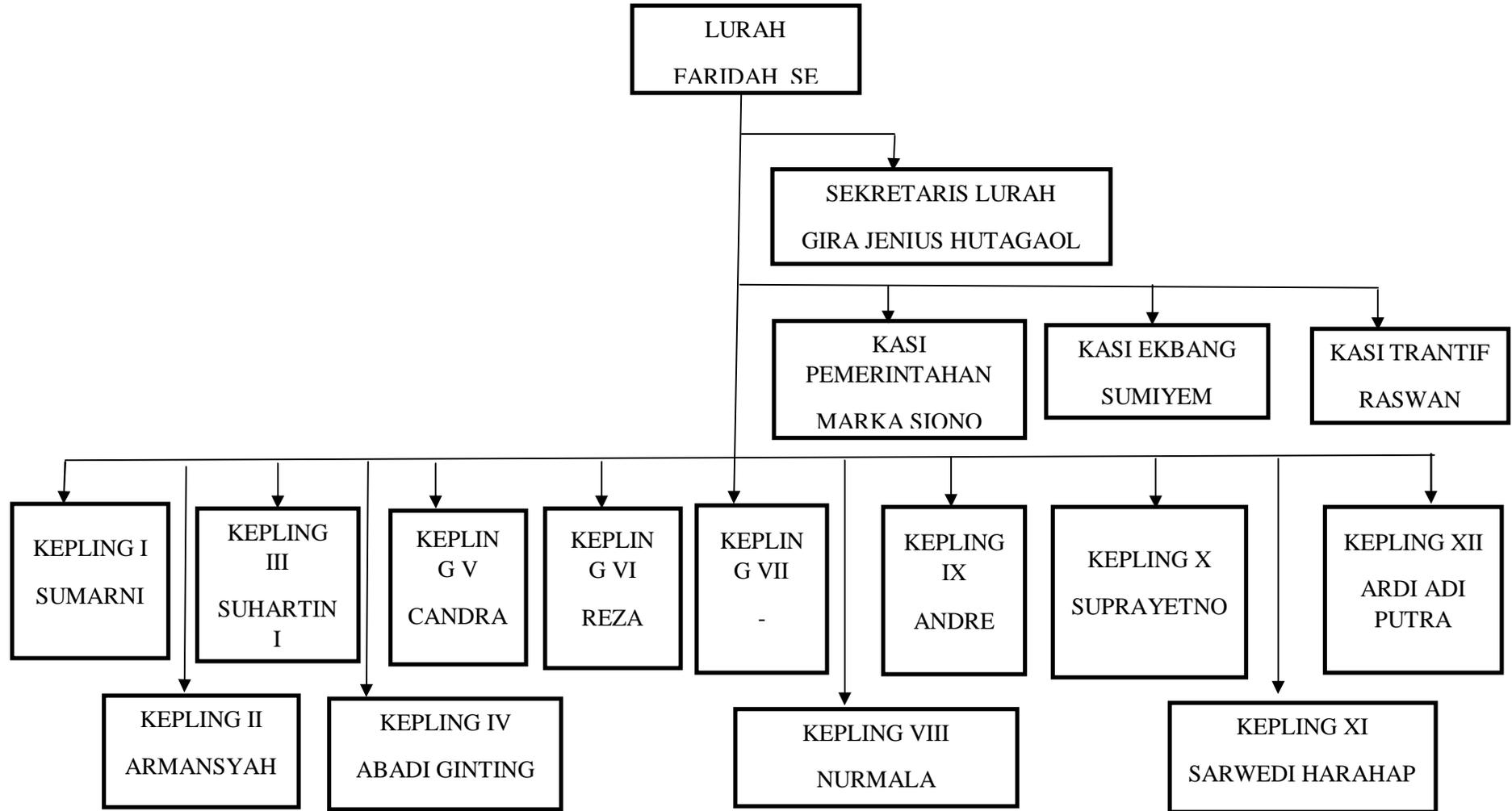
“Hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih cerah dari hari ini”.

#### **4. Struktur Organisasi**

Dalam menjalankan roda pemerintah di Kelurahan Glugur Darat II, Plt. Lurah dibantu oleh 1 (satu) sekretaris lurah, 1 (satu) orang Kasi Pemerintahan, 1 (satu) orang Kasi Ekbang, 1 (satu) orang Kasi Trantif, 2 (dua) orang staf . Kemudian dibantu oleh 12 Kepala Lingkungan.

Gambar 3.3

Struktur Organisasi Kelurahan Glugur Darat II



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah bagaimana implementasi peraturan daerah nomor 9 tahun 2017 dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif kepada kepala lingkungan di Kota Medan.

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan secara mendalam, ada beberapa tahapan yang dilakukan penulis, yaitu pertama penelitian diawali dengan pengumpulan data serta gambar dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dijawab. Kedua, penulis melakukan wawancara dengan 5 orang informan penelitian yang terdiri atas 3 orang pegawai kelurahan, 1 orang kepala lingkungan dan 1 orang masyarakat di jalan Prajurit, Medan Timur.

Wawancara dilakukan guna memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang peneliti tentukan serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Data-data tersebut berupa pernyataan dari para informan mengenai permasalahan penelitian skripsi ini. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih dua minggu.

### 4.3.1 Deskripsi Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari pegawai kantor kelurahan, kepala lingkungan dan masyarakat. Adapun keadaan narasumber adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Keadaan Narasumber Berdasarkan Jabatan Dan Usia**

NO	NAMA	JABATAN	USIA
1	Faridah SE	Lurah	52
2	Gira Jenius Hutagaol S. Stp	Sekretaris Lurah	28
3	Marka Siono SE	Kasi Pemerintahan	53
4	Sarwedi Harahap	Kepala Lingkungan	38
5	Ummi Kalsum	Masyarakat	76

Sumber : Hasil Penelitian 2020

### 4.3.2 Distribusi Narasumber

**Tabel 4.2**

**Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	3	60 %
2.	Perempuan	2	40 %
Jumlah		5	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Distribusi berdasarkan jenis kelamin akan dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu narasumber dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau 60 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau 40 %.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-29	1	20 %
2	30-39	1	20 %
3	40-49	-	-
4	50-59	2	40 %
5	60-69	-	-
6	70-79	1	20%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Distribusi narasumber menurut umur dari 5 narasumber yang berumur 50-59 menjadi mayoritas dengan masing-masing 2 orang atau sebesar 40 %. Sedangkan 20-29 tahun sebanyak 1 orang atau 20 %. Selanjutnya 30-39 tahun sebanyak 1 orang atau 20 %. Kemudian 70-79 tahun sebanyak 1 orang atau 20 %.

**Tabel 4.4**

**Distribusi Narasumber Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	2	40 %
2.	S-1	3	60 %
Jumlah		5	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan data diatas, yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang atau sebesar 40 % dan yang berpendidikan S-1 sebanyak 3 orang atau

sebesar 60 %. Jadi, berdasarkan hasil data diatas dapat dikatakan narasumber yang paling dominan berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu S-1.

#### **4.3.3 Hasil Wawancara**

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan dilakukan seseorang kepada informan untuk diminta keterangan atau informasi yang dibutuhkan untuk tujuan tertentu. Kedudukan yang diwawancarai adalah sumber informasi, sedangkan pewawancara adalah penggali informasi. Dalam prakteknya ada beberapa jenis wawancara yang dapat dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara individual dimana wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan berstruktur.

Berikut ini adalah penyajian data-data yang diperoleh melalui metode wawancara dengan informan penelitian. Adapaun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan permasalahan dalam penelitian. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan permasalahan dalam penelitian dan guna menjawab fenomena yang tengah diteliti. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut :

##### **a. Adanya tindakan dalam bentuk pemberian insentif**

Adanya tindakan yang diambil oleh seseorang, pejabat, elit politik dalam mendukung suatu kebijakan untuk tujuan terhadap kepentingan publik merupakan tanggung jawab yang besar dalam melakukan tugasnya sebagai suatu yang dianggap penting sebagai pelaksanaan dari suatu pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa, 14 Juli 2020 terhadap Faridah SE selaku Plt. Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan mengatakan tindakan dalam bentuk pemberian insentif yaitu dimulai dari tahap perencanaan, yaitu mulai dengan sosialisasi kepada Kepala Lingkungan bahwasanya akan dilaksanakan pemberian insentif. Pelaksanaan pemberian insentif dilakukan secara transfer melalui Bank Sumut.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa, 14 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu bapak Gira Jenius Hutagaol S.Stp selaku Sekretaris Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan mengatakan tindakan dalam bentuk pemberian insentif dilakukan setiap bulannya, tapi tidak dengan tanggal yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa, 14 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu Bapak Marka Siono SE Selaku Kasi Pemerintahan di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan tindakan dalam bentuk pemberian insentif dilakukan secara bertahap. Pihak Kecamatan bekerja sama Kasubag Keuangan dan Bendahara Keuangan sehingga terlaksana dengan baik pemberian insentif tersebut.

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan pada hari selasa, 14 juli 2020 yang dilakukan dengan bapak Sarwedi Harahap selaku Kepala Lingkungan XI di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan tindakan dalam bentuk pemberian insentif sudah terlaksana.

Sedangkan hasil wawancara pada hari selasa, 14 juli 2020 yang dilakukan dengan nenek Ummi Kalsum selaku masyarakat di lingkungan XI di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan tindakan dalam bentuk pemberian insentif berjalan dengan baik.

**b. Adanya tujuan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik**

Adanya tujuan dalam suatu pelaksanaan terhadap suatu kebijakan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan ataupun dalam menyelesaikan suatu perkara atau masalah yang timbul dalam suatu lingkungan publik baik negara, umum maupun masyarakat. Adanya tindakan yang diambil ialah solusi yang cepat, tepat dan berguna dalam menyelesaikan suatu kebijakan terhadap suatu pelaksanaan kebijakan publik.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari rabu, 15 juli 2020 dengan ibu Faridah SE selaku Plt. Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan memberi tanggapan atas tujuan apa yang telah diambil dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik yaitu tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan Kepala Lingkungan, untuk mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para Kepala Lingkungan, Dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari rabu, 15 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu bapak Gira Jenius Hutagaol S.Stp selaku Sekretaris Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan mengatakan tujuan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik yaitu untuk

memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada Kepala Lingkungan, serta tujuannya agar Kepala Lingkungan dapat bekerja lebih baik lagi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa, 15 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu Bapak Marka Siono SE Selaku Kasi Pemerintahan di Kelurahan Glugur Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan mengatakan tujuan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik ialah agar Kepala Lingkungan lebih giat lagi dalam menangani wilayah kerjanya serta dengan adanya insentif ini akan memperbaiki dan meningkatkan standar hidup.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari rabu, 15 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu bapak Sarwedi Harahap selaku Kepala Lingkungan XI di Kelurahan Glugur Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan memberi jawaban adanya tujuan yang diambil dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik ialah agar terciptanya kondisi lingkungan yang aman dan kondusif serta dapat memperbaiki dan meningkatkan semangat Kepala Lingkungan sehingga para Kepala Lingkungan berupaya untuk berprestasi di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari rabu, 15 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu nenek Ummi Kalsum selaku masyarakat XI di Kelurahan Glugur Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan menjawab tujuan dalam melaksanakan implementasi kebijakan publik ialah menjaga loyalitas para Kepala Lingkungan agar dapat bekerja lebih baik lagi, berkualitas serta membantu

memotivasi atau mendorong Kepala Lingkungan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di pemerintahan kota.

**c. Adanya prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan**

Adanya prosedur pentahapan dan urusan-urusan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif dalam menerapkan pelaksanaan pemberian insentif kepala lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis, 16 Juli 2020 dengan Ibu Faridah SE selaku Plt. Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan memberi tanggapan atas adanya prosedur yang dilakukan dalam menerapkan kebijakan yaitu dengan mensosialisasikan kepada kepala lingkungan dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan secara transfer. Pemberian insentif dilaksanakan setiap bulannya dengan tanggal yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis, 16 Juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu Bapak Gira Jenius Hutagaol S.Stp selaku Sekretaris Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan adanya prosedur yang dilakukan dalam menerapkan kebijakan ialah memberikan kontribusi sepenuhnya kepada kepala lingkungan untuk terus memantau wilayahnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis, 16 Juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu Bapak Marka Siono SE selaku

Kasi Pemerintahan di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan adanya prosedur yang dilakukan dalam menerapkan kebijakan adalah dengan perencanaan, pengusulan dan penetapan serta memberikan pengawasan pemberlakuan sanksi terhadap kepala lingkungan yang tidak beres mengawasi lingkungannya.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis, 16 Juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu bapak Sarwedi Harahap selaku Kepala Lingkungan XI di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan menjawab prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan sudah berjalan dengan baik dan mudah dipahami oleh kepala lingkungan sehingga Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 tentang insentif berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis, 16 Juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu nenek Ummi Kalsum selaku masyarakat XI di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan menjawab Adanya prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan yaitu prosedurnya mudah dipahami oleh Kepala Lingkungan sehingga kinerjanya Kepala Lingkungan akan lebih baik ke depannya.

#### **d. Adanya proses implementasi kebijakan**

Adanya tahapan yang sangat penting dalam proses kebijakan dalam menentukan keberhasilan suatu proses kebijakan dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari jum'at, 17 juli 2020 dengan ibu Faridah SE selaku Plt. Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan proses implementasi kebijakan sudah terlaksana dengan baik walaupun belum maksimal, karena masih ada sebagian kecil kepala lingkungan yang tidak mengindahkan peraturan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari jum'at, 17 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu bapak Gira Jenius Hutagaol S.Stp selaku Sekretaris Lurah di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan proses implementasi kebijakan dengan sosialisasi kepada kepala lingkungan, pembayaran hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh Kepala Lingkungan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari jum'at, 17 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu bapak Marka Siono selaku Kasi Pemerintahan di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan proses implementasi kebijakan sudah dijalankan dengan baik, seharusnya pemberin insentif yang diterima oleh Kepala Lingkungan langsung menaikkan output.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari jum'at, 17 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu bapak Sarwedi Harahap selaku Kepala Lingkungan XI di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan proses implementasi kebijakan mudah dipahami oleh Kepala Lingkungan dan seharusnya pembayaran dilakukan secepat mungkin.

Kemudian standar kerja ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari jum'at, 17 juli 2020 yang dilakukan dengan narasumber selanjutnya yaitu nenek Ummi Kalsum selaku masyarakat XI di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan mengatakan proses implementasi kebijakan berjalan sesuai dengan prosedur, besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang Kepala Lingkungan untuk bekerja lebih giat.

#### **4.4 Pembahasan**

Pada sub bab ini, dari hasil penyajian data yang ada akan dianalisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian, baik dengan permasalahan wawancara kepada informan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab yakni tentang implementasi peraturan daerah nomor 9 tahun 2017 dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif kepada kepala lingkungan di Kota Medan.

##### **4.4.1 Adanya tindakan dalam bentuk pemberian insentif**

Ketika kebijakan dikeluarkan, pemerintah daerah mengharapkan anggota masyarakat ataupun kepala lingkungan untuk mendukung dan mematuhi kebijakan tersebut sebagai bentuk partisipasi masyarakat dalam Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 Dalam Rangka Pelaksanaan Pemberian Insentif untuk meningkatkan kinerja Kepala Lingkungan, membantu memotivasi atau

mendorong Kepala Lingkungan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di pemerintahan kota demi terwujudnya masyarakat lebih nyaman dan kondusif dalam wilayah tersebut.

Menurut Guntur Setiawan (2004:39) implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif. Tindakan dalam bentuk pemberian insentif dilakukan secara bertahap. Pihak Kecamatan bekerja sama Kasubag Keuangan dan Bendahara Keuangan sehingga terlaksana dengan baik pemberian insentif tersebut. Pelaksanaan pemberian insentif dilakukan secara transfer melalui Bank Sumut.

#### **4.4.2 Adanya tujuan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik**

Menurut Mustopadidjaja (2002:112) implementasi kebijakan publik adalah suatu keputusan yang dimaksud untuk tujuan mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah .

Tercapainya tujuan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan yaitu mengarah pada suatu aktivitas atau suatu kegiatan yang dinamis dan bertanggung jawab dalam melaksanakan program serta menetapkan tujuan dari kebijakan tersebut sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan tersebut.

Adapun tujuan dalam peraturan ini yaitu tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan Kepala Lingkungan, untuk mempertahankan dan meningkatkan

moral kerja para Kepala Lingkungan, Dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja. Selain itu tujuannya adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada Kepala Lingkungan, agar Kepala Lingkungan dapat bekerja lebih baik lagi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Terciptanya kondisi lingkungan yang aman dan kondusif serta dapat memperbaiki dan meningkatkan semangat Kepala Lingkungan sehingga para Kepala Lingkungan berupaya untuk berprestasi di tempat kerja. Menjaga loyalitas para Kepala Lingkungan agar dapat bekerja lebih baik lagi, berkualitas serta membantu memotivasi atau mendorong Kepala Lingkungan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di pemerintahan kota demi terwujudnya masyarakat lebih nyaman dan kondusif dalam wilayah tersebut.

#### **4.4.3 Adanya prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan**

Menurut Soekanto (2004:135) pengertian prosedur/pengelolaan adalah suatu proses yang dimulai dari proses perencanaan, pengaturan, pengawasan, penggerak sampai dengan proses terwujudnya tujuan.

Dalam menerapkan kebijakan tentu saja ada prosedur pentahapan dan urutan-urutan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif dalam menerapkan pelaksanaan pemberian insentif. Dalam menerapkan suatu kebijakan tentunya ada kegiatan yang dijalankan oleh instansi yang bersangkutan.

Adanya prosedur yang dilakukan dalam menerapkan kebijakan yaitu dengan mensosialisasikan kepada kepala lingkungan dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan secara transfer. Pemberian insentif dilaksanakan setiap bulannya dengan tanggal yang berbeda, memberikan kontribusi sepenuhnya kepada kepala lingkungan untuk terus memantau wilayahnya dengan baik.

Kemudian prosedur yang dilakukan dalam menerapkan kebijakan adalah dengan perencanaan, pengusulan dan penetapan serta memberikan pengawasan pemberlakuan sanksi terhadap kepala lingkungan yang tidak beres mengawasi lingkungannya. Selanjutnya prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan sudah berjalan dengan baik dan mudah dipahami oleh kepala lingkungan sehingga Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 tentang insentif berjalan dengan baik.

#### **4.4.4 Adanya proses implementasi kebijakan**

Wahab (2005:135) merumuskan proses implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individual atau pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan agar tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Adanya tahapan yang sangat penting dalam proses kebijakan dalam menentukan keberhasilan suatu proses kebijakan dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan yaitu mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan didalam suatu keputusan. Implementasi pada hakikatnya juga upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dijalankan.

Proses implementasi kebijakan publik yang dijalankan oleh Kepala Lingkungan di Kelurahan Glugur Darat II sudah terlaksana dengan baik. Walaupun belum efektif karena masih ada sebagian Kepala Lingkungan yang tidak mengindahkan peraturan tersebut. proses implementasi kebijakan dengan sosialisasi kepada kepala lingkungan, pembayaran hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh Kepala Lingkungan itu sendiri, proses implementasi kebijakan berjalan sesuai dengan prosedur, besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang Kepala Lingkungan untuk bekerja lebih giat, dan seharusnya pembayaran dilakukan secepat mungkin, standar kerja ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis melengkapinya dengan penyajian data dan pembahasan, maka penulis akan menyimpulkan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dan akan memberikan saran yang mungkin berguna bagi kita semua telah dilakukan pembahasan maka beberapa kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

Implementasi peraturan daerah nomor 9 tahun 2017 dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif kepada kepala lingkungan sudah terlaksana dengan baik. Adapun kategorisasi yang menjadi tolak ukur dari beberapa pertanyaan yaitu :

- a. Adanya tindakan dalam bentuk pemberian insentif, dimana pihak kecamatan yaitu kasubag keuangan dan bendahara keuangan bekerja sama untuk menjalankan peraturan ini. Tindakan dalam bentuk pemberian insentif dilakukan secara bertahap. Pelaksanaan pemberian insentif dilakukan secara transfer melalui Bank Sumut.
- b. Adanya tujuan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik, dimana tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan kepala lingkungan, agar kepala lingkungan lebih baik lagi kinerjanya. Disamping itu Kepala Lingkungan diharapkan mampu menjaga keamanan, kebersihan dan ketertiban lingkungannya masing-masing, Terciptanya kondisi lingkungan

yang aman dan kondusif serta dapat memperbaiki dan meningkatkan semangat Kepala Lingkungan sehingga para Kepala Lingkungan berupaya untuk berprestasi di tempat kerja. Menjaga loyalitas para Kepala Lingkungan agar dapat bekerja lebih baik lagi, berkualitas serta membantu memotivasi atau mendorong Kepala Lingkungan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di pemerintahan kota demi terwujudnya masyarakat lebih nyaman dan kondusif dalam wilayah tersebut.

- c. Adanya prosedur yang dilakukan dalam penerapan kebijakan dimana dilaksanakan yaitu dengan sosialisasi kepada Kepala Lingkungan di Kelurahan Glugur Darat II tentang pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan secara transfer. Pemberian insentif dilaksanakan setiap bulannya dengan tanggal yang berbeda, memberikan kontribusi sepenuhnya kepada kepala lingkungan untuk terus memantau wilayahnya dengan baik. Memberikan pengawasan pemberlakuan sanksi terhadap kepala lingkungan yang tidak beres mengawasi lingkungannya.
- d. Adanya proses implementasi kebijakan dimana proses implementasi yang dijalankan sudah terlaksana dengan baik walaupun belum maksimal karena masih ada sebagian kepala lingkungan yang belum mengindahkan peraturan tersebut. Proses implementasi kebijakan dengan sosialisasi kepada kepala lingkungan, pemberian insentif hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh Kepala Lingkungan itu sendiri, proses implementasi kebijakan berjalan sesuai dengan prosedur, besarnya upah

normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang Kepala Lingkungan untuk bekerja lebih giat, dan seharusnya pembayaran dilakukan secepat mungkin.

Dapat disimpulkan dari keempat kategorisasi tersebut bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 telah berjalan dengan cukup baik di Kelurahan Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan.

## **5.2 Saran**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak sebagai masukan yang bermanfaat demi kemajuan Kota Medan dan pihak kecamatan baik kasubag keuangan dan bendahara keuangan supaya memperhatikan kesejahteraan kepala lingkungan, insentif dalam meningkatkan profesionalisme kerja dalam menjaga keamanan, ketertiban dan ketentraman lingkungan.

Bagi Kantor Lurah Glugur Darat II diharapkan dapat meningkatkan sumber daya aparatur yang berkualitas dan profesional dalam memberikan arahan terbaik kepada masyarakat, meningkatkan pengelolaan informasi administrasi untuk membantu masyarakat dalam menyelesaikan urusannya dan meningkatkan sarana dan prasarana kerja untuk pencapaian pelayanan yang berkualitas, efisien dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Anderson. 2006. *Pembuatan Kebijakan Publik: Pendahuluan Edisi kelima*,  
Boston: Perusahaan Mifflin
- Arikunto, Suharsimi, “Prosedur penelitian, suatu Pendekatan dan Praktek”.  
Houghton
- Bogdan, R,C. 1992. *Penelitian Kualitatif untuk Pendidikan: Pengantar Teori  
dan Metode*. Boston: Allyn dan Bacon, inc.
- Byar, Rue. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9th, Irwin, Chicago.
- Cassio. 1995. *Menajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Medan:  
Madenatera.
- Edward, III. *Menerapkan Kebijakan Publik*. Washington DC Quarterly.
- Furtwengler. 2002. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja: Menguasai  
Keahlian yang ada dalam perlakuan Sepuluh Menit*. Jogjakarta.
- Friedrich, Carl. 1963. *Politik Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha  
Ilmu.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, Dye, Thomas. 2010. *Memahami Kebijakan Publik*. Jersey baru :  
Prentice Hall inc.
- Moeharino. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja  
Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.  
Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Nawawi, Ismail. 1992. *Kebijakan Publik, Analisis, Strategi Advkasi Teori dan Praktek*. Surabaya : PMN.
- Parson, Wayne. 2001. *Public Policy Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta : Kencan.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Rose, Richard. 1969. *Politik Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Spradley, P, James. 1997. *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Siagian, Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tachjan, Anderson. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : AIPI dan Publik KP2W Lembaga Penelitian Unpad.
- Taylor, Bogdan. 2010. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif. Suatu Pendekatan Fenomelogis Terhadap ilmu-ilmu Sosial*. Diterjemahkan oleh Arief Furcha. Surabaya : Usaha Nasional.
- Van Meter, D.S , Van Horn. 2005. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wilson. 2006. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Penyusunan Mode-model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wibawa, Samodra. 2011. *Politik Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wahab, V. M. 2006. *Analisis Kebijakan Publik*. *Arena kami 4 Desember 2013*.

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

### **Jurnal**

Akib, Haedar dan Antonius Tarigan. “ *Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan : Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya,*” *Jurnal baca, volume 1 agustus 2008, Universitas Pepaban Makassar.*

Lane, Jan-Eric and Spante Ersson. *Implementasi Kebijakan di negara-negara miskin*, Universitas Umea, Swedia, <http://www.google.co.id/search>.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga kerja

Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2017 tentang Insentif

Undang-Undang Nomor 5 tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa