

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR  
12 TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN  
PERPINDAHAN PNS ANTAR UNIT KERJA DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DINDA ASMARADHANA AMA**

**NPM : 1703100055**



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

**MEDAN**

**2021**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : **DINDA ASMARADHANA AMA**  
NPM : 1703100055  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

Medan, September 2021

PEMBIMBING

**Drs. R. KUSNADI, M.AP**

Disetujui Oleh:

KETUA PROGRAM STUDI

**ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP**

DEKAN

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

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : **DINDA ASMARADHANA AMA**  
NPM : 1703100055  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari,tanggal : Jumat, 24 September 2021  
Waktu : 08.00 s.d Selesai

### TIM PENGUJI

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

PENGUJI II : **H. MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP**

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

### PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

  
**Drs. ZULFAHMI, M.IKOM**

## PERNYATAAN

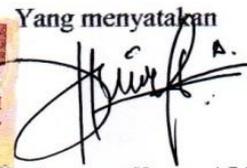
Dengan ini saya Dinda Asmaradhana AMA, NPM 1703100055, menyatakan dengan sesungguhnya :

1. Saya yang menyadari bahwa memalsukan Karya Ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh Undang-Undang termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu, atau memplagiat, meniplak dan mengambil karya orang lain adalah tindak kejahatan yang harus dihukum menurut Undang-Undang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, ciplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di 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 diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

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

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

Medan, September 2021

Yang menyatakan  
  
**Dinda Asmaradhana AMA**

**1703100055**

## **ABSTRAK**

# **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12 TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS ANTAR UNIT KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTAMEDAN**

**DINDA ASMARADHANA AMA**

**NPM : 1703100055**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) selaku perangkat daerah, yang salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan kepegawaian kepada PNS. Dalam memberikan pelayanan kepegawaian, memiliki kewenangan dan tanggung jawab terkait pelayanan perpindahan PNS. Layanan kepegawaian haruslah tersosialisasi dengan sempurna, sehingga semua PNS tahu dan memahami segala hal terkait dengan layanan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah kota Medan sebagai instansi pemerintah, tidak terlepas dari permasalahan peningkatan disiplin kerja para pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan Pemerintah Kota Medan. Peningkatan disiplin Kerja menjadi suatu tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar pelaksanaan tugas terlaksana secara efektif dan efisien. Adapun Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah Kota masa depan yang multikultural, berdaya asing, humanis, sejahtera dan religius, sementara Misi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah menumbuhkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis kualitatif yang diperoleh dari wawancara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan narasumber. Berdasarkan analisis data yang dilakukan tujuan dari dibuatnya kebijakan ini adalah untuk menciptakan pelaksanaan perpindahan PNS antar unit kerja yang lebih efektif, efisien, dan membangun kepercayaan terhadap masyarakat kepada institusi pemerintah yang sering di anggap buruk.

**Kata Kunci : *BKD, MUTASI, PNS, Penatalaksanaan.***

## KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

*Assalaamua'laikum warahmatullahi wabarakaatuh*

Syukur alhamdulillah rabbil alamin atas kehadiran Allah SubhannahuwaataAllah, Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah berkenan memberikan kesehatan, rahmat, kenikmatan, dan kesempatan serta kemudahan langkah serta waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan shalawat serta salam kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke jaman alam yang berilmu pengetahuan ini.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna untuk memperoleh gelar sarjana (S. AP) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul :

**“Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”.**

Disadari dengan sepenuh hati, bahwa dalam penulisan skripsi ini masih bantak kekurangan dan masih belum cukup sempurna. Hal ini disebabkan karena terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya, untuk itu dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menerima koreksi dan kritikan yang membangun dari pembaca yang nantinya dapat berguna dan bermanfaat untuk menyempurnakan skripsi ini.

Selama penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Yang terutama dan paling utama kepada ALLAH SWT.
2. Yang istimewa kepada kedua orang tua saya tercinta, Ibunda Susilawati , Ayahanda Abdul Malik Ariadi, dan adik – adik saya Indira Arsy Putri AMA, Agyta Resti Nadiva AMA, Ayska Shakila Hayfa AMA yang telah mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan do'a dan dukungan, serta bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam melanjutkan pendidikan perguruan tinggi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh., S.Sos., MSP Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika,S.Sos.,MSP Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jehan Ridho Izharyah ,S.Sos.,MSP Sekretaris Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Drs R. Kusnadi., M.AP Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh staff pengajar serta tata usaha di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Para narasumber yang disertakan dalam penelitian ini.
10. Kepada Seluruh Keluarga saya Nenek Yusniati tersayang , Pakde Bukde, ibu dan om , pakwo dan makwo , kak sindy , kak dinda , kak devi, bang madan , mirna yang telah mendukung penulis selama masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman seperjuangan selama perkuliahan berlangsung hingga selesainya perkuliahan dan selalu memberikan dukungan serta bantuannya khususnya, Ade Asry Hasibuan, Emil Nursafitri, Cici Nurparadila, Elvi Andriani .
12. Kepada teman-teman yang memberikan dukungan secara online serta selalu menyemangati penulis setiap saat untuk menyelesaikan skripsi ini Dian gustama, bang yogi isna , dhyo, danta,arif,sandi.
13. Kepada teman-teman kelas B – Sore Ilmu Administrasi Publik yang selama perkuliahan memberikan banyak dukungan dan semangat serta menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada diri sendiri yang telah berjuang sampai di titik ini. Kamu hebat dan aku bangga jadi aku. Terimakasih sekali diri ini telah kuat dan bertahan.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini berguna bagi kita semua, sekiranya Allah SWT membalas kebaikan atas dukungan serta bantuan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis.

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Juni 2021

Penulis

**Dinda Asmaradhana AMA**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II. URAIAN TEORITIS.....</b>	<b>8</b>
2.1 Pengertian Implementasi .....	8
2.2 Pengertian Kebijakan.....	9
2.3 Pengertian Implementasi Kebijakan.....	10
2.4 Pengertian Implementasi Kebijakan Publik .....	11
2.5 Tahap-Tahap Kebijakan Publik.....	14
2.6 Unsur-Unsur Kebijakan Publik .....	15

2.6.1 Ciri-ciri Kebijakan Publik .....	18
2.7 Evaluasi Suatu Kebijakan Publik .....	18
2.8 Pengertian Penatalaksanaan.....	19
2.9 Pengertian Perpindahan(Mutasi ) .....	19
2.10 Pengertian Kepegawaian .....	20
2.11Pengertin Pegawai Menurut Para Ahli .....	21
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Kerangka Konsep .....	23
3.3 Definisi Konsep.....	24
3.4 Kategorisasi Penelitian.....	25
3.5 Narasumber .....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	26
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.9 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	27
a. Gambaran Umum Kondisi Geografis Kota Medan .....	27
b. Deskripsi Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	30
1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	30
2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	31
3. Keadaan PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	35

4.1.1 Deskripsi Narasumber.....	35
a. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
b. Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur.....	36
c. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan.....	37
4.1.2 Penyajian Data.....	38
4.1.3 Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi.....	38
4.2 Pembahasan.....	44
4.2.1 Analisis Hasil Wawancara.....	44
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	48
5.1 Simpulan . .....	48
5.2 Saran.....	9

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I : Surat Pernyataan
- Lampiran II : Pedoman Wawancara
- Lampiran III : SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran I V :SK-2Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran V : SK-3 Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran VI : SK- 4 Undangan Seminar Proposal
- Lampiran VII : Surat Mohon Diberikan Izin Peneliti Mahasiswa
- Lampiran VII :Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian Dan Pengembangan
- Lampiran IX : Surat Keterangan Balasan Riset Penelitian
- Lampiran X : SK-5 Berita Bimbingan Acara Skripsi
- Lampiran XI : Surat Keterangan Bebas Pustaka
- Lampiran XII : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran XIII : SK.10 Undangan/ Panggilan Ujian Skripsi

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1	Keadaan PNS berdasarkan jabatan, dan jenis kelamin .....	33
Tabel 4.1	Distribusi narasumber berdasarkan jenis kelamin .....	36
Tabel 4.2	Distribusi narasumber berdasarkan umur .....	37
Tabel 4.3	Distribusi narasumber berdasarkan pendidikan.....	37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konsep .....	23
Gambar 3.2	Peta administrasi Kota Medan.....	29
Gambar 3.3	Bagan struktur Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	32

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perpindahan atau mutasi merupakan mekanisme *human resource management* yang sering muncul di dunia industri dan organisasi. Menurut Hasibuan (Putri, 2016), perpindahan / mutasi adalah suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) di dalam satu organisasi. Perpindahan / mutasi tidak dapat dilakukan tanpa adanya alasan yang sesuai, sebab bagi pekerja yang telah menandatangani perjanjian kerja secara tertulis, telah disebutkan jabatan atau bagian kerja penempatan dirinya, yang berdasarkan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang hanya dapat diubah apabila disetujui oleh pekerja dan perusahaan. Maka, oleh karena itu ketentuan pengaturan mekanisme perpindahan / mutasi haruslah dibuat secara terbuka, agar tidak adanya pihak-pihak yang dirugikan.

Meskipun demikian, perusahaan pun memiliki hak untuk memindahkan pekerja dari suatu bagian ke bagian yang lain, atau dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, atau dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain, tetapi dengan syarat umum yang biasa diatur dalam perjanjian kerja tersebut, dikarenakan adanya suatu alasan mendesak, seperti kesehatan pekerja, ketidakcakapan pekerja bekerja, berkurang atau bertambahnya pekerjaan. Saydam (2000) menjelaskan tujuan mutasi karyawan / pegawai adalah : a)

menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi ; b) meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai ; c) upaya pengembangan pegawai; dan d) serta sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.

Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Pedoman Perpindahan PNS, dimana untuk mendapatkan PNS yang berkompeten dan profesional perlu dilakukan pengaturan dalam proses perpindahan PNS di Lingkungan Pemerintahan Kota Medan dalam rangka untuk melakukan pemerataan jumlah PNS dan pemerataan kemampuan PNS sesuai dengan keahlian dan disiplin ilmu yang dimiliki di setiap Unit Kerja pada pemerintah Kota Medan.

Perpindahan PNS Pemerintahan Kota Medan antar Perangkat Daerah / Unit Kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan Pemerintahan Kota Medan sesuai dengan Kebijakan Pemerintah kota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Pasal 17 yang dimana Perpindahan PNS Pemerintahan Kota Medan dan permohonan PNS yang bersangkutan sesuai kebutuhan Unit Kerja. Pemerintah Kota Medan sebagaimana yang dimaksud dalam rangka pendistribusian PNS dari Unit Kerja yang memiliki PNS lebih ke Unit Kerja yang kekurangan PNS berdasarkan kebutuhan pada Unit Kerja. Penugasan / Penempatan ulang PNS sesuai dengan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan integritas berdasarkan atas kebutuhan pada Unit Kerja dilanjutkan dengan penguatan dan percepatan pelaksanaan pelayanan prioritas / peningkatan disiplin, pengembangan kompetensi, perluasan wawasan PNS, penempatan / penugasan PNS dilakukan sesuai dengan domisili penataan

perangkat daerah atau pelaksanaan larangan beberapa penempatan PNS yang mempunyai hubungan suami / istri pada satu Unit Kerja.

Perpindahan PNS Pemerintahan Kota Medan antar Unit Kerja atas permohonan PNS sebagaimana dimaksud dan dapat disetujui apabila Unit Kerja yang dituju membutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan Unit Kerja asal menyetujui permohonan pindah / mutasi PNS. Persyaratan PNS Pemerintah Kota Medan yang mengajukan permohonan pindah antar Unit Kerja harus memenuhi syarat yang dimana PNS tersebut berstatus sebagai PNS pada Unit Kerja asal mendapat persetujuan pindah secara tertulis dari Kepala unit Kerja asal tidak sedang dalam proses penjatuhan atau sedang menjalani hukuman disiplin, PNS tersebut juga tidak sedang menjalankan tugas belajar atau wajib tugas pasca menyelesaikan tugas belajar atau ikatan dinas, tidak sedang dipekerjakan pada instansi vertikal dan semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik selama 2 ( dua ) taun terakhir dan tidak memiliki hubungan suami / istri dengan PNS di Unit Kerja tujuan itu.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) selaku perangkat daerah, yang salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan kepegawaian kepada PNS. Dalam memberikan pelayanan kepegawaian, memiliki kewenangan dan tanggung jawab terkait pelayanan perpindahan PNS. Layanan kepegawaian haruslah tersosialisasi dengan sempurna, sehingga semua PNS tahu dan memahami segala hal terkait dengan layanan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah kota Medan sebagai instansi pemerintah, tidak terlepas dari permasalahan peningkatan disiplin kerja para pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan Pemerintah Kota

Medan. Peningkatan disiplin Kerja menjadi suatu tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar pelaksanaan tugas terlaksana secara efektif dan efisien. Adapun Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah Kota masa depan yang multikultural, berdaya asing, humanis, sejahtera dan religius , sementara Misi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah menumbuhkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota.

Dalam pengelolaan Aparatur Daerah, inkonsistensi muncul ketika pengalihan urusan pemerintahan tidak diikuti secara konsisten dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan dengan desentralisasi dalam pengelolaan aparatur daerah. Akibatnya muncul masalah yaitu kurang disiplinnya pegawai karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan , tidak terpenuhinya prinsip the right man on the right place yang dimaksud dengan prinsip tersebut adalah penempatan suatu posisi sumber daya manusia ( tenaga kerja ) yang disesuaikan dengan keahliannya. Kemudian permasalahan yang selanjutnya di dalam satu unit kerja tidak diperbolehkan adanya hubungan kekeluargaan ( suami-istri ).

Dari uraian latar belakang masalah di atas permasalahan yang terjadi menarik perhatian penulis untuk memilih judul bagaimana ‘ **Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan**

## **Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi masalah yang di uraikan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan .

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas , maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca tentang penatalaksanaan perpindahan pns antar unit kerja di badan kepegawaiaan daerah kota medan.
2. Penelitian yang akan dilakukan ini dapat di jadikan suatu bahan refrensi untuk selanjutnya dan akan menjadi sumbangsih pemikiran ilmiah untuk melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada pengetahuan-pengetahuan, khususnya yang meyangkut masalah penatalaksanaan perpindahan pns antar unit kerja.

3. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini yang akan diuraikan adalah Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan manfaat penelitian dan sistematika penulisan .

### **BAB II URAIAN TEORITIS**

Pada bab ini yang akan di uraikan adalah pengertian implemeentasi, kebijakan, kebijakan publik, tujuan kebijakan, tahap-tahap kebijakan publik, unsur-unsur kebijakan publik, ciri-ciri kebijakan publik, pengertian penatalaksanaan/ pelaksanaan, fungsi dan tujuan, pengertian perpindahan ( mutasi ) , pengertian kepegawaian / pegawai.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini yang akan diuraikan adalah Jenis Penelitian, Kerangka konsep, Defenisi Konsep, Kategorisasi, Infomen/Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, waktu dan Lokasi Penelitian.dan Gambaran umum Lokasi Penelitian, Gambaran umum Lokasi Penelitian, visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

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

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah penyajian data dan analisa wawancara.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan data dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1 Pengertian Implementasi**

Menurut Guntur Setiawan(Setiawan, 2004: 39)dalam bukunya yang berjudul Implementasi dalam Birokrasi Pembangunanmengemukakan pendapatnya sebagai berikut Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Menurut Hanifah(Harsono, 2002: 67) dalam bukunya yang berjudul Implementasi Kebijakan dan Politikmengemukakan pendapatnya. Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kegiatan menjadi tindakan kebijakan dari politik kedalam administrasi. Pengembangan suatu kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

Menurut Nurdin Usman(Usman, 2002: 70)dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulummengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan. Implementasi adalah nermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implemantasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana danuntuk mencapai tujuan kegiatan.

Berdasarkan beberapa defenisi yang di sampaikan di atas oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu kegiatan atau proses yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma

tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan, dan tujuan-tujuan yang telah di tentukan dalam keputusan kebijakan.

## **2.2 Pengertian Kebijakan**

James E. Anderson (Irfan Islamy, 2000: 17) mendefinisikan kebijakan itu adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang pelaku sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

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

Menurut William Dun ( 1999 ) Menurutnya;;Kebijakan ialah aturan tertulis yang merupakan suatu keputusan formal organisasi yang mempunyai sifat yang mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk dapat menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat. Kebijakanakan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau juga anggota masyarakat di dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya memiliki sifat problem solving serta proaktif. Berbeda dengan Hukuman ( Law ) dan juga Peraturan (Regulation), kebijakan lebih memiliki sifat adaptif dan inspiratif, walaupun kebijakan juga mengatur ‘’apa yang boleh, serta apa yang tidak boleh ‘‘

Berdasarkan beberapa uraian defenisi yang di sampaikan para ahli di atas , maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan rangkaian konsep atau tindakan-tindakan serta keputusan yang bersifat mengikat guna mencapai tujuan tertentu.

### **2.3 Pengertian Implementasi Kebijakan**

Menurut Wibawa ( Tahir, 2014 :58 ) tujuan implementasi kebijakan adalag untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan dapat di realisasikan sebagai hasil dari kegiatan pemerintah.

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

Menurut Wahab (2001:45) implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, implementasi kebijakan tidak hanya sekedar berkaitan dengan mekanisme penjabaran-penjabaran keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran birokrasi melainkan lebih dari itu. Ini menyangkut masalah politik, keputusan dari siapa dan memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Menurut Waluyo (2007:50-57), implementasi kebijakan merupakan terjemahan kebijakan publik yang pada umumnya masih berupa pertanyaan-pertanyaan umum yang berisikan tujuan, sasaran ke dalam program-program yang lebih operasional (program aksi) yang kesemuanya dimaksudkan untuk

mewujudkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang telah dinyatakan dalam kebijakan tersebut.

Berdasarkan beberapa uraian defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan serangkaian kegiatan untuk melalukan proses-proses kebijakan untuk dapat meraih tujuan-tujuan sasaran dari pelaksanaan kebijakan tersebut.

#### **2.4 Pengertian Implementasi Kebijakan Publik**

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

Menurut Tachjan (2006:25)implementasi kebijakan public merupakan kegiatan administrative yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak diantara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan mengandung logika top-down, yang dimana maksudnya adalah menurunkan atau menafsirkan alternative-alternatif yang masih abstrak atau makro menjadi alternative yang bersifatkonkrit dan mikro.

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

Menurut Adam Smith dalam Islamy (2001: 16) mendefenisikan implementasi kebijakan publik adalah sebagai suatu proses atau alur. Proses implementasi kebijakan dari perspektif perubahan sosial dan politik, dimana kebijakan yang

dibuat oleh pemerintah bertujuan untuk mengadakan perbaikan atau perubahan dalam masyarakat sebagai kelompok sasaran.

Van Meter dan Van Hom (2016: 47) mendefinisikan implementasi kebijakan publik tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan.

Edward dalam Indiahono, Dwiyanto (2016: 28) mendefinisikan Model implementasi kebijakan publik menunjuk pada empat variable yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi, yaitu :

1. Komunikasi, yaitu menekankan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi secara efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group). Tujuan dan sasaran dari program kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distrost atas kebijakan dan program.
2. Sumberdaya, yaitu menekankan setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya financial Sumber daya financial adalah kecukupan modal investasi atau sebuah program atau kebijakan yang harus diperhatikan dalam implementasi kebijakan public.
3. Disposisi, yaitu menekankan terhadap karakteristik yang erat kepada implementor kebijakan/program Karakter yang paling penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen, dan demokratis. Sikap ini akan menurunkan resistensi dari masyarakat dan menumbuhkan

rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program atau kebijakan.

4. Struktur birokrasi, menekankan bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Mencakup dua hal penting, pertama adalah mekanisme dan struktur organisasi itu sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standard operating procedure (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program kebijakan SOP yang baik mencantumkan kerangka yang jelas dan sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun, karena akan menjadi acuan bekerjanya implementor. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat. Dan hal ini hanya dapat lahir jika struktur didesain secara ringkas dan fleksibel menghindari "virus weberian yang kaku, terlalu hirarkis dan birokratis.

Dan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksanaan kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran yang ditetapkan. Keberhasilan dari implementasi kebijakan publik dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output) yaitu tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang ingin diraih.

## **2.5 Tahap-tahap Kebijakan Publik**

Menurut William Dunn mengemukakan bahwa ada beberapa tahap analisis kebijakan publik yang harus dilakukan yaitu:

### **1. Agenda Setting (Agenda Kebijakan)**

Tahap penetapan agenda kebijakan ini adalah penentuan masalah publik yang akan dipecahkan, dengan memberikan informasi mengenai kondisi kondisi yang menimbulkan masalah.

### **2. Formulasi Kebijakan**

Formulasi kebijakan berarti pengembangan sebuah mekanisme untuk menyelesaikan masalah publik untuk menentukan kebijakan pada tahap ini menggunakan analisis biaya manfaat dan analisis keputusan dimana keputusan yang harus diambil pada posisi tidak menentu dengan informasi yang serba terbatas

### **3. Adopsi Kebijakan**

Merupakan tahap untuk menentukan pilihan kebijakan yang akan dilakukan Terdapat di beberapa hal yaitu identifikasi alternatif kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk merealisasikan masa depan yang diinginkan dan juga mengidentifikasi alternatif-alternatif dengan menggunakan kriteria-kriteria yang relevan agar efek positif alternatif kebijakan lebih besar daripada efek negatif yang akan terjadi.

### **4. Implementasi Kebijakan**

Pada tahap ini implementasi kebijakan lebih dilakukan oleh unit- unit eksekutor (birokrasi pemerintah) tertentu dengan memobilisasikan sumber dana

dan sumber daya lainnya (teknologi dan manajemen) Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan, dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Sehingga dengan mengorganisir, seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, unit-unit teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program

### **5. Evaluasi Kebijakan**

Tahap akhir dari proses sebuah kebijakan adalah penilaian terhadap kebijakan yang telah diambil dan dilakukan. Dalam penilaian ini semua proses implementasi dinilai apakah telah sesuai dengan yang ditentukan atau direncanakan dalam program kebijakan tersebut sesuai dengan ukuran-ukuran (kriteria-kriteria yang telah ditentukan).

### **2.6 Unsur-Unsur Kebijakan Publik**

Kebijakan publik merupakan suatu sistem ilmu yang terdiri dari subsistem, dan dalam kebijakan publik terdapat dua (2) perspektif, yaitu perspektif proses kebijakan dan struktur kebijakan. Dari perspektif proses kebijakan terdapat tahapan identifikasi masalah, tujuan, formulasi kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan evaluasi kebijakan. sedangkan pada perspektif struktur, terdapat lima (5) unsur kebijakan, sebagai berikut

#### **1. Tujuan kebijakan**

Fungsi utama dari Negara adalah mewujudkan, menjalankan dan melaksanakan kebijaksanaan bagi seluruh masyarakat. Hal ini berkaitan dengan tujuan-tujuan penting kebijakan pemerintah pada umumnya, yaitu :

1. Memelihara ketertiban umum (Negara sebagai stabilisator).
2. Memajukan perkembangan dari masyarakat dalam berbagai hal (Negara sebagai stimulator).
3. Memadukan berbagai aktivitas (Negara sebagai coordinator).
4. Menunjuk dan membagi benda material dan non-material (Negara sebagai distributor).

Kebijakan yang baik harus mempunyai tujuan yang baik. Tujuan yang baik tersebut sekurang-kurangnya harus memenuhi 4 kriteria sebagai berikut :

1. Apa yang diinginkan untuk dicapai.
2. Bersifat rasional atau realistis (rational or realistic).
3. Jelas (clear).
4. Berorientasi kedepan (future oriented).

## **2. Masalah**

Masalah merupakan unsur yang sangat penting dalam kebijakan. Kesalahan dalam menentukan masalah secara tepat dapat menimbulkan kegagalan total dalam seluruh proses kebijakan. Jadi kalau suatu masalah telah dapat diidentifikasi secara tepat, maka ini berarti sebagian pekerjaan dapat dianggap dikuasai.

Sebab, apabila keliru mengidentifikasi masalah, maka orang terperosok pada anggapan bahwa sebuah gejala sebagai masalah. Sebagai contoh, kekeliruan mendiagnosa sakit panas pada tubuh pasien antara orang awam dengan dokter. Demikian juga kekeliruan dalam merumuskan masalah antara urbanisasi dengan tingkat kriminalitas.

### **3. Tuntutan (demand)**

Secara umum sudah diketahui, bahwa partisipasi merupakan indikasi dari masyarakat maju. Partisipasi itu dapat berbentuk dukungan, tuntutan dan tantangan atau kritik.

Seperti halnya partisipasi pada umumnya, tuntutan dapat bersifat moderat atau radikal. Kedua sifat ini tergantung tingkat urgensinya, gerahnya masyarakat dan sikap pemerintah dalam menganggapi tuntutan itu. Tuntutan terjadi karena salah satu dari 2 sebab sebagai berikut :

1. Karena terabaikannya kepentingan suatu golongan dalam proses kebijakan , sehingga kebijakan yang dibuat pemerintah dirasakan tidak memenuhi atau merugikan kepentingan mereka.
2. Karena munculnya kebutuhan baru setelah tujuan tercapai atau suatu masalah terpecahkan.

### **4. Dampak (Impact)**

Dalam ekonomi, dampak ganda disebut multiplier effect. Misalnya kebijakan dalam investasi, perpajakan, atau pengeluaran pemerintah untuk membiayai program rutin atau pembangunan dan sebagainya. Tindakan kebijakan itu membawa pengaruh pada pertambahan atau pengurangan yang berlipat ganda atas pertambahan pendapatan masyarakat secara menyeluruh. Multiplier effect juga dapat terjadi pada bidang social dan politik baik positif maupun negative. Setiap kebijakan yang bersifat positif ataupun negative dapat berdampak positif atau negative pula.

## **5. Sarana (Policy Instrument)**

Suatu kebijakan dilaksanakan dengan menggunakan sarana dimaksud. Sarana tersebut antara lain berupa kekuasaan, insentif, pengembangan kemampuan, simbolis dan perubahan kebijakan itu sendiri.

### **2.6.1. Ciri-ciri Kebijakan Publik**

Menurut Zainal Abidin (20:2 23) mendefenisikan ciri-ciri kebijakan publik yaitu:

1. Setiap kebijakan harus ada tujuannya. Artinya pembuatan kebijakan tidak boleh sekedar asal buat karena kebetulan ada kesempatan membuatnya. Tanpa ada tujuan tidak perlu ada kebijakan.
2. Kebijakan tidak berdiri sendiri, terpisah dari kebijakan yang lain. Namun berkaitan dengan berbagai kebijakan dalam masyarakat, dan berorientasi pada implementasi, interpretasi, dan penegakan hukum.
3. Kebijakan adalah apa yang dilakukan oleh pemerintah, bukan apa yang masih ingin atau dikehendaki untuk pemerintah.
4. Kebijakan dapat berbentuk negatif atau melarang dan juga dapat berupa pengarahan untuk melaksanakan atau menganjurkan.

### **2.7 Evaluasi Suatu Kebijakan Publik**

Menurut James Anderson membagi evaluasi kebijakan ke dalam tiga tipe:

- a. Evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional. Menyangkut perihal kepentingan (interest) dan ideologi dari kebijakan.

- b. Evaluasi yang memfokuskan diri pada bekerjanya kebijakan atau program-program tertentu.
- c. Evaluasi kebijakan sistematis. Melihat secara obyektif program-program kebijakan yang dijalankan untuk mengukur dampaknya bagi masyarakat dan melihat sejauh mana tujuan-tujuan yang telah dinyatakan tersebut dicapai. Menjawab kontribusi dampak dalam menjawab kebutuhan masyarakat.

### **2.8. Pengertian Penatalaksanaan**

Secara umum arti kata penatalaksanaan adalah pengurusan. Arti lainnya dari penatalaksanaan adalah pengaturan. Penatalaksanaan berasal dari kata dasar tata laksana. Penatalaksanaan memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga penatalaksanaan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

### **2.9. Pengertian Perpindahan ( Mutasi )**

Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Kadarisman, 2012: 68): Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja

yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut Hanggraeni (2012: 80) “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”. Dan menurut Daryanto (2013: 41) “mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip ‘the right men on the right place’”. Sedangkan menurut Moekijat (2010: 112) mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

## **2.10 Pengertian Kepegawaian**

### **a. Pengertian Pegawai Menurut Undang-Undang**

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaiaan Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam KUHP, pengertian pegawai negeri ini dijelaskan dalam Pasal 92 yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Sekalian orang yang dipilih dalam pemilihan yang didasarkan atas aturan-aturan umum, juga orang-orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentukan Undang-undang, Badan Pemerintah atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk pemerintah atau atas nama

pemerintah, juga Dewan Daerah serta semua Kepala Rakyat Indonesia asli dan kepala golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.

- b. Yang disebut pejabat dan hakim termasuk juga ahli pemutusperselisihan, yang disebut hakim termasuk orang yang menjalankan peradilan administrasi, serta anggota dan ketua peradilan Agama
- c. Semua anggota Angkatan Perang juga termasuk pegawai (pejabat)

### **2.11 Pengertian Pegawai Menurut Para Ahli**

Edwin B.Flippo Dalam bukunya personel management, mengatakan: “personal management is the planning, organizing directing and controlling of the procurement, development, competation, integration, maintenance, and separation of human resources to the and that individual, organizational, and societatal objectives are accomlised”.(1988:1.6). (manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat).

Dale yoder Personal management is the provision of leadershif and direction of people in their working or employment relationshif. (1990:11). (manajemen personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka).

Andrew f.Sikula Personel administration is the implementation of human resources (man power) by and withim and enterprise.(1990:11).administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan sekitar dengan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya dan data diperoleh dengan wawancara yaitu mendapatkan data dengan cara tanya jawab dan behadapan langsung dengan informan atau narasumber.

Dengan demikian penelitian ini akan memberikan gambaran tentang Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan berdasarkan fakta-fakta yang ada dan akan mencoba menganalisis kebenarannya berdasarkan data yang didapat / diperoleh.

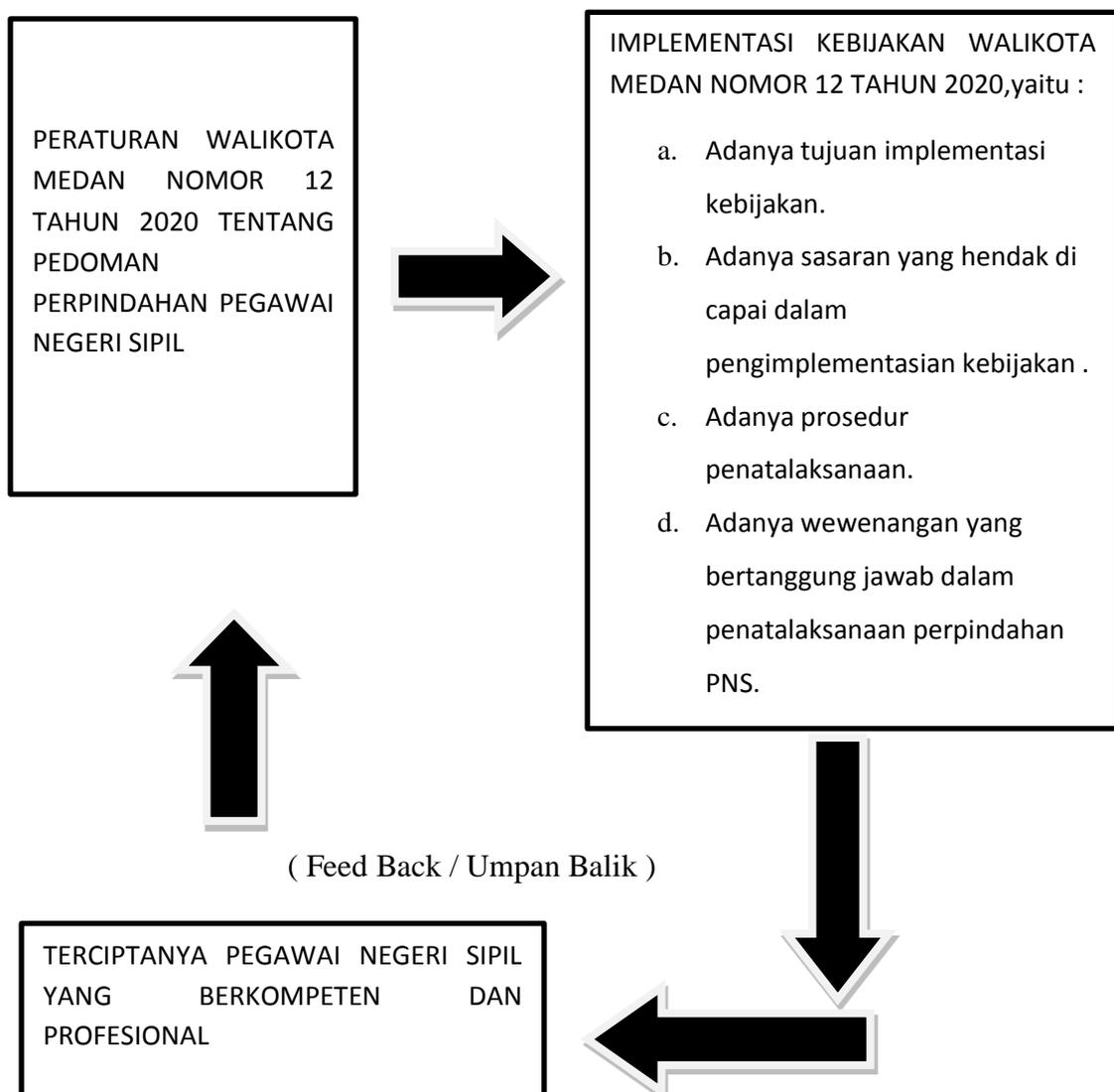
#### **3.2. Kerangka Konsep**

Dari uraian teoritis di atas, maka dapat kita kembangkan bahwa kerangka konsep yang dapat di gambarkan dalam sebuah model teoritis seperti di bawah ini.

**Gambar 3.1.**

KERANGKA KONSEP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN  
 NOMOR 12 TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN  
 PNS ANTAR UNIT KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA  
 MEDAN

KERANGKA KONSEP



### 3.3. Defenisi Konsep

Konsep adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian atau keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial atau abstrak dari sejumlah karakteristik jumlah kejadian atau keadaan kelompok atau individu.

Berkaitan dengan hal itu, maka dalam penelitian ini digunakan konsep konsep sebagai berikut :

1. Implementasi adalah suatu implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu.
2. kebijakan kebijakan adalah sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah ataupun persoalan tertentu yang dihadapi .
3. Kebijakan Publik adalah kebijakan yang ditetapkan oleh badan dan aparat pemerintah
4. Implementasi Kebijakan Publik implementasi kebijakan publik tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan.
5. Penatalaksanaan arti kata penatalaksanaan adalah pengurusan. Arti lainnya dari penatalaksanaan adalah pengaturan.
6. Pengertian Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan

dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

### **3.4. Kategorisasi Penelitian**

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variable penelitian sehingga diketahui jelas apa yang menjadi kategori penelitian pendukung untuk menganalisis variabel tersebut.

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a. Adanya tujuan kebijakan.
- b. Adanya sasaran yang hendak di capai dalam pengimplementasian kebijakan .
- c. Adanya prosedur penatalaksanaan.
- d. Adanya pelaksana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS.

### **3.5.Narasumber**

Untuk melengkapi data-data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan individu sebagai narasumber. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah :

- a. Nama : ADI UMARTO PARINDURI, S.E.  
Jabatan : Kepala Sub Bidang Mutasi
- b. Nama : DEDY WAHYU UTAMA, SH  
Jabatan : Penyusun Rencana Mutasi
- c. Nama : FIRMAN LUBIS, Amd

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

d. Nama : Widya Sari,Amd

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

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

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Data Primer**

Adapun yang menjadi langkah dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan wawancara, yaitu mengajukan beberapa pertanyaan terhadap narasumber/responden yang berkaitan dalam penelitian.

#### **b. Data Sekunder**

Merupakan hasil pengumpulan data yang diteliti guna mempelajari berbagai literature, buku-buku, dokumen-dokumen, maupun catatan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul proses selanjutnya adalah menyederhanakan data yang diperoleh kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi yang pada hakekatnya merupakan upaya peneliti untuk mencari jawaban atas masalah yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa secara kualitatif, artinya dari data yang diperoleh dilakukan pemaparan serta interpretasi secara mendalam. Data yang ada dianalisa serinci mungkin sehingga diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang memadai dan bisa digeneralisasikan.

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

Adapun waktu dan lokasi penelitian untuk penelitian ini adalah bulan Juni 2021 s/d September 2021 di Badan Kepegawain Daerah Kota Medan yang beralamat di Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2.

### **3.9. Deskripsi Lokasi Penelitian**

#### **a. Gambaran Umum Kondisi Geografis Kota Medan**

Kota Medan adalah Ibukota Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Kota ini merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah DKI Jakarta dan Surabaya, serta kota terbesar di luar pulau Jawa. Kota Medan merupakan pintu gerbang wilayah Indonesia bagian Bandar Udara Internasional Kuala Namu yang merupakan bandara terbesar kedua di Indonesia barat dengan keberadaan Pelabuhan Belawan dan akses dari pusat kota menuju pelabuhan dan bandara dilengkapi oleh jalan tol dan kereta api. Medan adalah Kota pertama di Indonesia yang mengintegrasikan bandara dengan kereta api. Berbatasan dengan Selat Malaka, Medan menjadi kota perdagangan, industri, dan bisnis yang sangat penting di Indonesia. Pada tahun 2020 kota Medan memiliki penduduk sebanyak 2.524.321 jiwa, dan kepadatan penduduk 9.522,22 jiwa/km<sup>2</sup>.

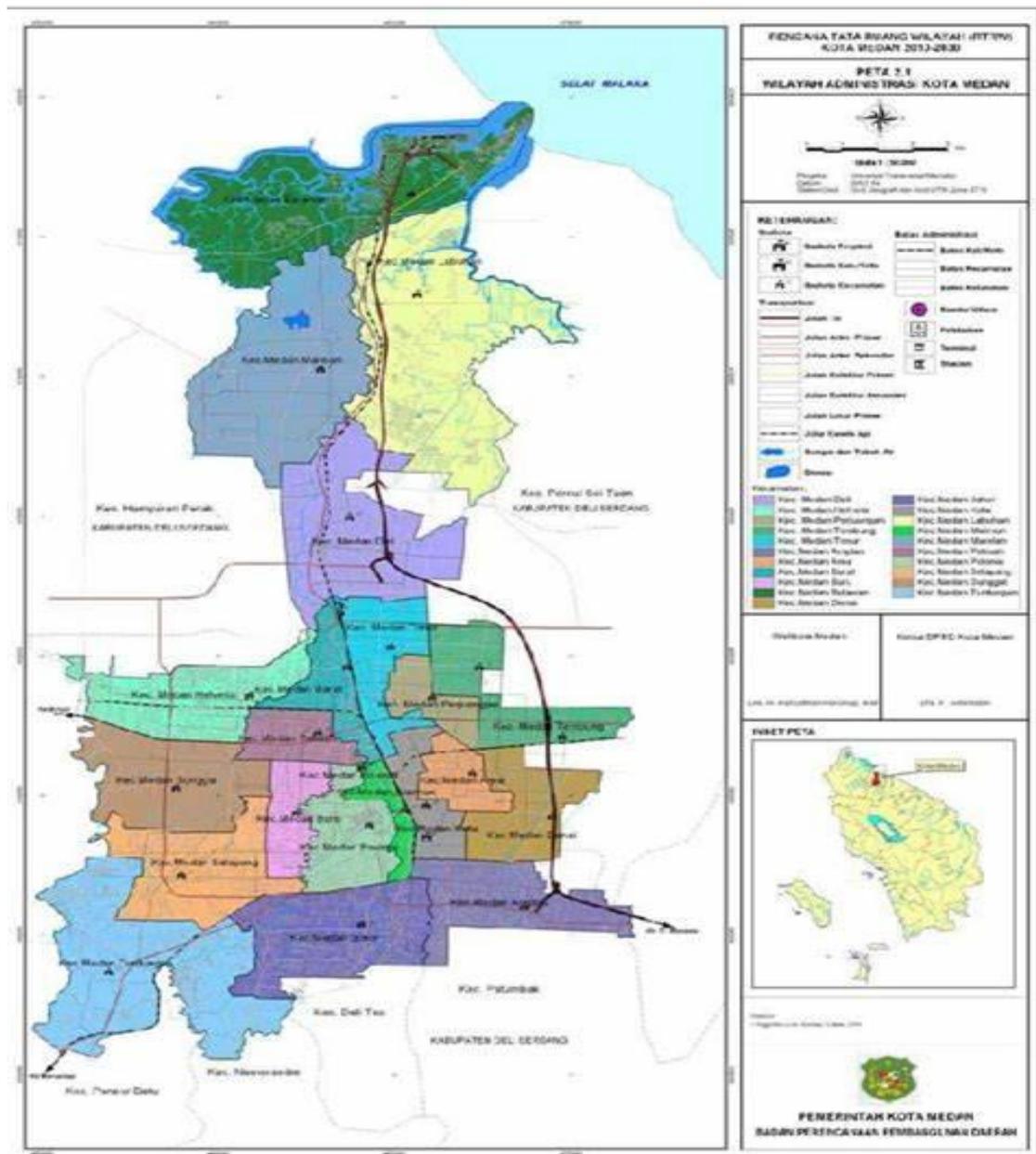
Kota Medan memiliki luas 26.510 hektare (265,10 km<sup>2</sup>) atau 3,6% dari keseluruhan wilayah Sumatera Utara. Dengan demikian dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya Medan memiliki luas wilayah yang relatif kecil dengan jumlah penduduk yang relatif besar. Secara geografis kota Medan terletak pada 3° 30' – 3° 43' Lintang Utara dan 98° 35' - 98° 44' Bujur Timur. Untuk itu topografi kota Medan cenderung miring ke utara dan berada pada ketinggian 2,5 - 37,5

meter di atas permukaan laut. Secara administratif, batas wilayah Medan adalah sebagai berikut: utara ( selat malakas ), selatan ( kabupaten deli serdang ), utara ( kabupaten deli serdang ), selatan ( kabupaten deli serdang ), timur ( kabupaten deli serdang )

Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu daerah yang kaya dengan sumber daya alam ( SDA ), khususnya di bidang perkebunan dan kehutanan. Karena secara geografis Medan didukung oleh daerah-daerah yang kaya sumber daya alam, seperti Deli Serdang, Labuhan Batu, Simalungun, Tapanuli Utara, Tapanuli Selatan, Mandailing Natal, Karo, Binjai dan lain-lain. Kondisi ini menjadikan kota Medan secara ekonomi mampu mengembangkan berbagai kerjasama dan kemitraan yang sejajar, saling menguntungkan, saling memperkuat dengan daerah-daerahsekitarnya.

Di samping itu sebagai daerah pinggiran jalur pelayaran Selat Malaka, Medan memiliki posisi strategis sebagai gerbang atau pintu masuk kegiatan perdagangan barang dan jasa, baik perdagangan domestik maupun luar negeri ( ekspor-impor ). Posisi geografis Medan ini telah mendorong perkembangan kota dalam dua kutub pertumbuhan secara fisik, yaitu daerah Belawan dan pusat Kota Medan saat ini.

Gambar 3.2  
Peta Administrasi Kota Medan



( Sumber : Pemerintah Kota Medan )

## **b. Deskripsi Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) selaku perangkat daerah, yang salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan kepegawaian kepada PNS. Dalam memberikan pelayanan kepegawaian, memiliki kewenangan dan tanggung jawab terkait pelayanan perpindahan PNS. Layanan kepegawaian haruslah tersosialisasi dengan sempurna, sehingga semua PNS tahu dan memahami segala hal terkait dengan layanan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah kota Medan sebagai instansi pemerintah, tidak terlepas dari permasalahan peningkatan disiplin kerja para pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan Pemerintah Kota Medan. Peningkatan disiplin Kerja menjadi suatu tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar pelaksanaan tugas terlaksana secara efektif dan efisien. Adapun Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah Kota masa depan yang multikultural, berdaya asing, humanis, sejahtera dan religius , sementara Misi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah menumbuhkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota.

### **1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

Dengan Visi :

“ Terwujudnya masyarakat kota Medan yang berkah, maju, dan kondusif. “

Dengan Misi :

“ Menciptakan keadilan social melalui Reformasi Birokrasi yang bersih, profesional, dan akuntabel berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil, dan merata .”

## **2.Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

### **a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

#### **b. Sekretaris, membawahi :**

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

#### **c. Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai, Membawahi :**

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

#### **d. Bidang Pengembangan Karier , Membawahi :**

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

#### **e. Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian, Membawahi :**

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

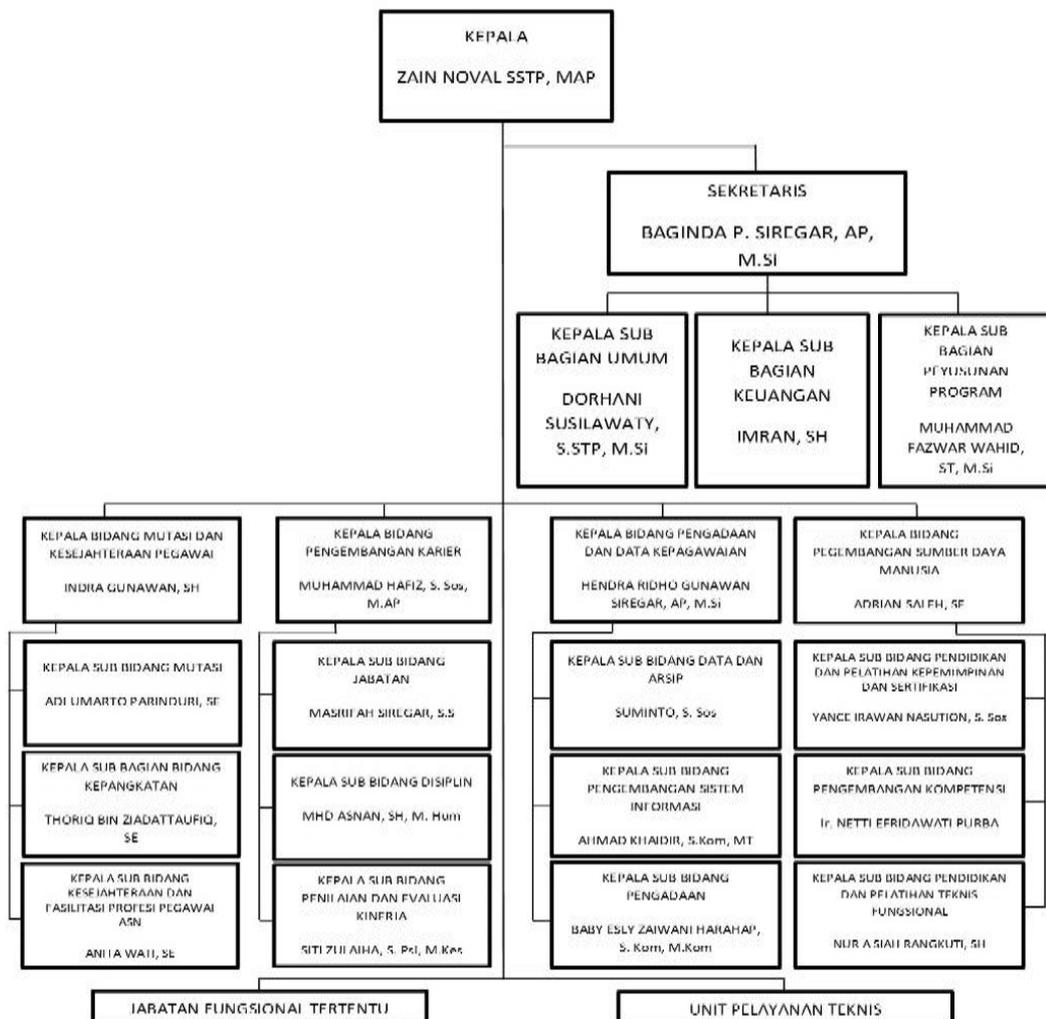
#### **f. Bidang Pengembang Sumber Daya Manusia**

1. Sub bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan sertifikasi

2. Sub bidang pengembangan kompetensi
3. Sub bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional

**Gambar 3.3**

**Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**



Sumber : Bkd.pemkomedan.go.id

### 3. Keadaan PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan berjumlah 21 orang berdasarkan jabatan, jenis kelamin sebagai berikut pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Keadaan PNS berdasarkan jabatan, dan Jenis Kelamin**

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
1	Zain Noval,SSTP,MAP	Kepala BKD	Laki-laki
2	Baginda P.Siregar	Sekretaris	Laki-laki
3	Dorhany Susilawaty,S.STP,M.Si	Kasubag Umum	Perempuan
4	Imran,SH	Kasubag Keuangan	Laki-laki
5	M. Fazwar Wahid, STMSI	Kasubag Penyusunan Program	Laki-laki
6	Indra Gunawan,SH	Kabid Mutasi & Kesejahteraan Pegawai	Laki-laki
7	Hafiz,S.Sos, MAP	Kabid Pengembangan Karir	Laki-laki
8	Hendra Ridho Gunawan Siregar,AP,M.Si	Kabid Pengadaan & Data Kepegawaian	Laki-laki
9	Adrian Saleh,SE	Kabid Pengembangan SDM	Laki-laki
10	Adi Umarto Parinduri , SE	Kasubid Mutasi	Laki-laki
11	Masrifah Siregar,SS	Kasubid Jabatan	Perempuan
12	Suminto, S.Sos	Kasubid Data & Arsip	Laki-laki
13	Yance Irawan Nst,S.Sos	Kasubid Pendidikan & Pelatihan Kepemimpinan &	Laki-laki

<b>Sertifikasi</b>			
<b>14</b>	<b>Thoriq Bin Ziadattaufiq,SE</b>	<b>Kasubid Kepangkatan</b>	<b>Laki-laki</b>
<b>15</b>	<b>Mhd Asnan,SH,M.Hum</b>	<b>Kasubid Disiplin</b>	<b>Laki-laki</b>
<b>16</b>	<b>Ahmad Khaidir,S.Kom,MT</b>	<b>Kasubid Pengembangan Siste Informasi</b>	<b>Laki-laki</b>
<b>17</b>	<b>Ir. Netti Efriawati Purba</b>	<b>Kasubid Pengembangan Kompetensi</b>	<b>Laki-laki</b>
<b>18</b>	<b>Anita Wati,SE</b>	<b>Kasubid Kesejahteraan &amp; Fasilitasi Profesi Pegawai ASN</b>	<b>Perempuan</b>
<b>19</b>	<b>Siti Zulaiha,S.Psi.,M.Kes</b>	<b>Kasubid Penilaian &amp; Evaluas Kinerja</b>	<b>Perempuan</b>
<b>20</b>	<b>Baby Esly Zaiwani Hrp,S.Kom,M.Kom</b>	<b>Kasubid Pengadaan</b>	<b>Perempuan</b>
<b>21</b>	<b>Nur Asiah Rangkuti,SH</b>	<b>Kasubid Pendidikan &amp; Pelatihan Teknis Fungsional</b>	<b>Perempuan</b>

---

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

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

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

##### **4.1.1 Deskripsi Narasumber**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber, yang selanjutnya dapat diperoleh data-data yang berhubungan erat dengan karakteristik narasumber menurut jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Selain daripada itu data prier penelitian berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang di ajukan kepada narasumber terkait dengan Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang akan di analisis secara objektif dan mendalam sebagai bentuk hasil dari pembahasan penelitian.

Karakteristik dan jawaban narasumber yang digunakan sebagai sumber pengumpul data dalam penelitian ini selanjutnya disajikan secara sistematis sebagaimana penjelasan-penjelasan yang akan di uraikan sebagai berikut :

**a. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis kelamin**

Narasumber dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu narasumber berjenis kelamin perempuan dan narasumber berjenis kelamin laki-laki sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>3</b>	<b>75 %</b>
<b>2</b>	<b>Perempuan</b>	<b>1</b>	<b>25 %</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut mayoritas narasumber berasal dari jenis kelamin laki-laki dengan frekuensi sebanyak 3 orang atau 75 % , sedangkan jenis kelamin perempuan frekuensi 1 orang atau 25 %.

**b. Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur**

Distribusi narasumber menurut umur dapat di kelompokkan menjadi 2 kelompok umur narasumber dengan umur 20-29 tahun , umur 30-39 tahun. Pada tabel 4.2 akan di jelaskan frekuensi dan presentase masing-masing kategorisasi sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	<b>20-29</b>	<b>1</b>	<b>25 %</b>
<b>2</b>	<b>30-39</b>	<b>3</b>	<b>75 %</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4,2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berusia 30-39 tahun dengan frekuensi 3 orang 75 % dan usia 20-29 tahun sebanyak 1 orang atau 25 % .

**c. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan**

Setiap orang mempunyai pendidikan yang berbeda dan tak terkecuali pada pendidikan narasumber maka dari pada itu akan dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu tingkat diploma 3 dan tingkat sarjana. Pada tabel di bawah ini akan di jelaskan frekuensi untuk masing-masing sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
<b>1</b>	<b>Diploma 3</b>	<b>2</b>	<b>50 %</b>
<b>2</b>	<b>Sarjana (S1)</b>	<b>2</b>	<b>50 %</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa narasumber memiliki perbandingan frekuensi yang sama antara tingkat diploma 3 dan sarjana dengan masing-masing persentase 50 %.

#### **4.1.2 Penyajian Data**

Berdasarkan data yang diperoleh berupa hasil wawancara dilapangan dengan narasumber, yaitu Bapak Adi Umarto Parinduri, S.E selaku Kepala Sub Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan , Bapak Dedi Wahyu Utama, S.H selaku Penyusun Rencana Mutasi. Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan . Bapak Firman Lubis, Amd selaku Pengelola Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Ibu Widya Sari A.md selaku Pengelola Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

#### **4.1.3 Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi**

##### **a. Adanya tujuan implementasi kebijakan**

Tujuan dari Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Pentalaksanaan Perpindahan PNS Anar Unit Kerja adalah untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang berkompeten dan profesional. Dalam hal ini pelaksanaannya Badan Kepegawaian Darah Kota Medan (BKD) menjalankan tujuan sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.

Sebagaimana hasil wawancara yang telah dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 pada pukul 10.00 WIB dengan Bapak Adi Umarto Parinduri, S.E selaku Kepala Sub Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan (BKD), beliau mengatakan bahwa Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 yang bertujuan untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten dn

profesional. Sehubungan dengan hal tersebut dapat melaksanakan hak dan tanggung jawab tersebut agar efektif dan efisien, maka organisasi Pemerintah Daerah itu harus berlandaskan good governance.

Selanjutnya wawancara yang dilaksanakan pada Senin 5 Juli 2020 pada pukul 10.00 WIB dengan Bapak Dedi Wahyu Utama selaku Penyusun Rencana Mutasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, mengatakan bahwa untuk melaksanakan tujuan dari Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan (BKD) adalah dengan tujuan menjadikan Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten dan profesional. Agar tujuan ini dapat terlaksana dengan baik maka harus dilakukan evaluasi dari kebijakan tersebut.

Selanjutnya wawancara yang dilaksanakan pada Seni 5 Juli 2020 pada pukul 10.00 WIB dengan Bapak Firman Lubis, Amd selaku Pengelola Kepegawaian mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan dari Kebijakan Walikota Medan Noor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dengan melakukan sosialisasi ke setiap perangkat daerah tentang Perpindahan PNS Antar Unit Kerja .

Selanjutnya wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2020 dengan Ibu Widya Sari, Amd selaku Pengelola Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan beliau mengatakan bahwa tindakan untuk melakukan tujuan dari implementasi kebijakan ialah misalnya dengan membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan rencana kerja tahunan yang dibuat oleh setiap Perangkat Daerah , dari rencana kerja tersebut dibuat target kerja tahunan yang akan

dilakukan atau hasil kerja yang akan di capai selama satu tahunan yang kemudian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) direalisasikan setiap bulan.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas dapat penulis simpulkan bahwa dalam mencapai tujuan implementasi kebijakan diperlukan penatalaksanaan yang baik guna mendapatkan sasaran dan tujuan dalam pengimplementasian peraturan tersebut. Sasaran dalam implementasi tersebut mengacu pada kinerja pegawai dalam melakukan perpindahan atau mutasi pekerjaan yang dikelola oleh bidangnya masing-masing.

**b. Adanya sasaran yang hendak dicapai dalam pengimplementasian kebijakan**

Ada berbagai cara yang digunakan agar sasaran kebijakan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan mengembangkan kerangka pikir yang di bangun sendiri atau dengan mengkombinasikan dan mengembangkan pendapat para ahli mengenai model implementasi kebijakan.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan Senin 5 Juli 2021 dengan Bapak Adi Umarto Parinduri, S.E, selaku Kepala Sub Bagian Mutasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan, beliau mengatakan agar tidak salah , tentunya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ada sasaran atas sebuah rencana atau pengimplementasian itu tentunya harus ada agar sesuai target, dan sasaran yang ditunjukan itu juga harus tepat dan diteliti atau di kaji dahulu tetapkan atau yang telah berlaku.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Dedi Wahyu Utama, SH pada Senin 5 Juli 2021 selaku Penyusun Rencana Mutasi di Kantor

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan, beliau mengatakan sasaran atau strategi dalam melaksanakan kebijakan itu terlebih dahulu perlu ada yang namanya memperkenalkan/mensosialisasikan kebijakan kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang untuk selanjutnya memperhatikan penerapan dari kebijakan tersebut agar sasaran dari kebijakan tersebut dapat tercapai.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Bapak Firman Lubis, Amd selaku Pengelola Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan beliau mengatakan sasaran itu pasti ada karena kebijakan itu tidak bisa dibuat sembarangan, dan kebijakan itu harus memang mempunyai sasaran dan tujuan yang jelas di peruntukan untuk siapa kebijakan itu.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat penulis simpulkan bahwa dalam mencapai sasaran pengimplementasian kebijakan tentu saja memiliki suatu program dalam melaksanakan bagaimana kebijakan tersebut terealisasikan. Dengan melakukan sosialisasi guna mencapai tujuan agar sasaran yang diinginkan paham akan kebijakan yang diterapkan di dalam institusi tersebut.

### **c. Adanya prosedur penatalaksanaan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Bapak Adi Umarto Parinduri, SE selaku Kepala Sub Bidang Mutasi, beliau mengatakan prosedur penatalaksanaan dalam pengimplementasian kebijakan tentu sangat di perlukan agar terciptanya hasil yang memuaskan, karena dengan adanya prosedur, semua koridor yang ada dapat berjalan dan terprogram sesuai harapan.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Bapak Dedi Wahyu Utama, SH selaku Penyusun Rencana Mutasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, beliau mengatakan prosedur penatalaksanaan atau pelaksana dalam pengimplementasian kebijakan ini sudah tertera di Peraturan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Ibu Widya Sari, Amd selaku Pengelola Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan, beliau mengatakan hal yang sama seperti Bapak Firman Lubis, Amd yang dimana menjelaskan bahwasannya mengenai prosedur penatalaksanaan atau pelaksanaan perpindahan PNS antar unit kerja sudah tercantum di Peraturan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Perpindahan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat penulis simpulkan bahwa dalam melakukan penatalaksanaan dibutuhkan prosedur untuk melakukan perpindahan antar unit kerja. Prosedur yang merupakan suatu urutan kegiatan klerikal yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih. Pada umumnya pekerjaan klerikal terdiri dari penulisan, pemberian kode, perbandingan, penggandaan, pemilihan, perhitungan, dan pembuatan daftar.

**d. Adanya pelaksana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Bapak Adi Umarto Parinduri ,S.E, selaku Kepala Sub Bidang Mutasi di

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan yang mengatakan bahwa adanya pelaksana yang bertanggung jawab dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan terkait hal itu pelaksana yang bertanggung jawab haruslah ada dan memang sudah ada , agar pelaksana lebih semngat dalam bekerja juga programnya juga terlaksana sesuai dengan yang di inginkan sebab sudag ada pihak yang bertanggung jawab untuk hal tersebut.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Bapak Dedi Wahyu Utama, SH selaku Penyusun Rencana Mutasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, beliau mengatakan setiap organisasi pemerintahan memiliki tugas untuk dipertanggung jawabkan jadi sudah pasti para pelaksana yang bertanggung jawab atas tugasnya melalukan atau melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Bapak Fiman Lubis, Amd selaku Pengelola Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan , beliau mengatakan tanggung jawab dari petugas pelaksana hanya sebatas menangani kepegawaian dan selaku petugas yang menangani atau melayani kepegawaian di suatu unit kerja itu memang harus bertanggung jawab akan hal itu.

Kemudian hasil wawancara yang di lakukan pada Senin 5 Juli 2021 dengan Ibu Widya Sari,Amd, selaku Pengelola Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan, beliau mengatakan petugas pelaksana

dalam melaksanakan tugasnya sudah bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya .

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelaksana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan antar unit kerja dilakukan secara bertanggung jawab. Prosedur yang dilakukan juga terealisasi dengan baik, karena prosedur menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab dalam melakukan penatalaksanaan perpindahan antar unit kerja di institusi tersebut.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Analisis Hasil Wawancara**

#### **c. Adanya tujuan implementasi kebijakan**

Tujuan implementasi kebijakan menghubungkan antara tujuan kebijakan dan realisasinya dengan hasil kegiatan pemerintah, bahwa tugas implemetasi kebijakan itu adalah membangun jaringan/komunikasi yang memungkinkan tujuan kebijakan publik itu dapat direalisasikan melalui aktivitas instansi pemerintah yang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh, maka hasilnya dapat disimpulkan bahwa kebijakan peraturan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2021 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja sudah diimplementasikan. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan sudah menjalankan tujuan dari implementasi kebijakan tersebut dan sudah sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya berupa melakukan evaluasi dari kebijakan tersebut dan melakukan sosialisasi ke setiap pegawai dan juga ke setiap perangkat daerah

di Kota Medan. Maka dari itu tujuan implementasi kebijakan adalah untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat di realisasikan sebagai hasil dari kegiatan pemerintah.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tujuan implementasi kebijakan, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan yang diberikan wewenang untuk menjalankan tujuan implementasi sudah dilaksanakan berdasarkan Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 .

**b. Adanya sasaran yang hendak di capai dalam pengimplementasian kebijakan**

Implementasi kebijakan adalah sebagai tindakan-tindakan yang di lakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang di arahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah di gariskan dala keputusan kebijakan. Maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan itu merupakan kegiatan untuk melakukan proses-proses kebijakan untuk dapat meraih tujuan-tujuan sasaran dari pelaksanaan kebijakan tersebut

Kebijakan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) tentunya memiliki sasaran atau tujuan dalam pengimplementasian kebijakan yaitu dengan memeperhatikan dan melaksanakan kebijakan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai ,agar kebijakan itu dapat berjalan sesuai harapan .

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan , maka dapat disimpulkan bahwa sasaran adalah sesuatu yang menjadi tujuan , dalam hal ini sasaran yang hendak capai dalam pengimplementasian kebijakan yaitu seluruh elemen dan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat memperhatikan dan melaksanakan kebijakan sesuai dengan disiplin dan konsisten dan sesuai dengan ketentuannya, dan sasaran ini sudah sesuai target yang ingin di capai dalam pengimplementasian kebijakan.

**c. Adanya prosedur dalam penatalaksanaan**

Pelaksanaan atau penatalaksanaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana kebijakan yang sudah dan telah di rumuskan seta di tetapkan dengan melengkapai segala kebutuhan yang di perlukan, dan siapa saja yang akan melaksanakan dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktunya itu dimulai. Prosedur adalah suatu proses yang dimulai dari proses perencanaan, pengaturan, pengawasan, penggerak sampai dengan proses terwujudnya tujuan tersebut.

Prosedur penatalaksanaan dalam pengimplementasian kebijakan tentu sangat di perlukan agar terciptanya hasil yang memuaskan, karena dengan adanya prosedur, semua koridor yang ada dapat berjalan dan terprogram sesuai harapan. Prosedur merupakan suatu urutan kegiatan klerikal yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang disusun untuk menjamin penanganan secara seragam.

Prosedur menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan dapat disimpulkan bahwa prosedur dalam Penatalaksanaan Perpindahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah ada dan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena dengan adanya prosedur ini dapat membantu program kebijakan agar sesuai dengan yang di harapkan.

**d. Adanya pelakana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS**

Dalam melaksanakan tugas ini para pelasa yang bertanggung jawab di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan itu di perlukan kejujuran ,keikhlasan dan tanggung jawab yang penuh guna mencapai tujuan kebijakan yang di jalankan dan yang telah di tetapkan. Dalam hal ini tentunya para pelaksana sudah seharusnya bertanggung jawab akan hal ini .

Implemetasi kebijakan dalam hal ini adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, yang biasanya di dalamnya berbentuk undang-undang , namun dapat pula berbetuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan yang lazimnya, keputusan tersebut mengidentfikasi masalah yang di atasi, menyebukan secara tegas tujuan/sasarn yang ingin di capai , dan bagaimana cara menstruktur atau mengatur proses implementasinya.

Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksana yang bertanggung jawab dalam pengimplemenasian kebijakan ini adalah setiap organisasi pemerintahan memiliki tugas untuk dipertangung jawabkan jadi sudah pasti para pelaksana yang

bertanggung jawab atas tugasnya melalukan atau melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan selaku petugas yang menangani atau melayani kepegawaian di suatu unit kerja itu memang sudah seharusnya bertanggung jawab akan hal itu .

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan Uraian-uraian di atas yang telah di kembangkan pada bab sebelumnya, serta analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan yang tujuannya adalah menciptakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkompeten dan profesional sudah dapat terlaksana dengan baik dan efektif.

Tujuan dari Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja adalah untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang berkompeten dan profesional. Dalam hal ini pelaksanaannya Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan (BKD) menjalankan tujuan sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Tujuan tersebut terealisasi dengan berjalannya peraturan tersebut dengan para pegawai yang menjalankan sesuai dengan tugas yang telah ditentukan oleh masing-masing bidangnya.

Sasaran atas sebuah rencana atau pengimplementasian juga sudah sesuai dengan target, dan sasaran yang ditunjukkan itu juga sudah tepat dan sudah diteliti atau sudah di kaji terlebih dahulu. Adapun prosedur dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan juga sudah sesuai prosedur yang berlaku yang tertulis di Peraturan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020.

Prosedur merupakan suatu urutan kegiatan klerikal yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang disusun untuk menjamin penanganan secara seragam terhadap transaksi perusahaan yang terjadi berulang – ulang. Pada umumnya pekerjaan klerikal terdiri dari penulisan, pemberian kode, pembandingan, penggandaan, pemilihan, perhitungan, dan pembuatan daftar. Dalam melakukan prosedur diharapkan dengan penatalaksanaan yang baik dan benar, dengan semua rencana kebijakan yang sudah dan telah dirumuskan serta ditetapkan guna melengkapi segala kebutuhan yang diperlukan.

Adapun pelaksana yang bertanggung jawab dalam Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kota Medan, Kepala Sub Bidang Mutasi beserta staf-staf yang turut serta membantu dalam pelaksanaan kebijakan ini. Tentunya dalam melaksanakan kebijakan ini para pelaksana saling bekerja sama, saling bahu-membahu dan bekerja sama dalam melaksanakan kebijakan ini agar kebijakan ini dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang di harapkan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan dengan hal-hal yang telah di kemukan di atas, maka penulis memberikan saran-saran dalam Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sebagai berikut :

1. Diharapkan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan untuk melakukan bimbingan dan arahan secara maksimal dalam melakukan Penatalaksanaan Perpindahan Antar Unit Kerja .
2. Memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai target yang lebih lagi dan yang telah di tentukan dan memerikan apresiasi yang tinggi kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.
3. Diharapkan badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumberdaya manusia lebih memaksimalkan prosedur sebagaimana mestinya penatalaksanaan tersebut berjalan agar lebih baik kedepannya.
4. Diharapkan badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumberdaya manusia lebih bertanggungjawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS agar terlaksananya program yang lebih baik lagi untuk institusi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### a. Buku

Abidin, Zainal P. 2006. *Teknik Lobi dan Diplomasi Untuk Insan Public Relations*.

Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Abdul Wahab, Solichin 2001. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke*

*aImplementasi. Kebijakan Negara*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Agustino Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta

AR. Mustopadidjaya 2002, *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi,*

*Implementasi dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta:LAN.urt.

Dunn, William, N. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Gajah

Mada University Press.Yogyakarta

Edwin B. Flippo,1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

BadanPenerbit IPWI.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Jakarta. Laksana

Harsono, Hanifah 2002 ,*Implementasi Kebijakan dan Politik*. Jakarta:Grafindo

Jaya.

Inu Kencana Syafiee.2006. *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta: Rineka Cipta..

Sastrohadiwiryono. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi

Aksara.

Setiawan Guntur 2004 *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan* . Bandung :

Remaja Rosdakarya Offse.

Tachjan, H. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. APII Bandung – Puslit KP2W

Usman Nurdin, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Bandung ;CV Sinar Baru.

**b. Peraturan dan Undang-Undang**

Undang – Undang Dasar 1945.

Peraturan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Peraturan Pemerintah kota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Pasal 17

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaiaan Pasal 1 bab 1.

**c. [Bkd.pemkomedan.go.id](http://Bkd.pemkomedan.go.id)**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Dinda Asmaradhana AMA

Tempat/Tgl.Lahir : Gebang, 12 Agustus 1999

Alamat : Lingk. V Kolam Dalam, Kelurahan Pekan Gebang

Agama : Islam

Kebangsaan : Indonesia

Jenis Kelamin : Perempuan

Nama Ayah : Abdul Malik Ariadi

Nama Ibu : Susilawati

### Jejang Pendidikan

1.SD Negeri 050765 Kecamatan Gebang

Tahun : 2004-2009

2.SMP Negeri 1 Gebang

Tahun : 2010-2013

3.SMA Negeri 1 Gebang

Tahun : 2014-2017

4.Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ( UMSU )

Tahun : 2017-2021

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : Adi Umarto Parinduri, S.E

Umur : 39 Tahun

Jabatan : Kepala Sub Bidang Mutasi

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Adanya tujuan implementasi kebijakan**

1. Menurut Bapak bagaimana untuk mencapai tujuan agar kebijakan bisa di implementasikan atau dilaksanakan ?

Jawaban : Untuk mencapai suatu tujuan dari sebuah kebijakan maka yang harus dilakukan adalah perencanaan yang matang, pelaksanaan yang baik dan evaluasi kebijakan tersebut, untuk suatu instansi yang formal maka diperlukan undang-undang atau peraturan yang related di kehidupan sehari-hari.

2. Menurut Bapak mengapa implementasi kebijakan di perlukan ?

Jawaban : Karena kebijakan dibuat bukan hanya untuk keperluan administrasi saja, dan pasti saat membuat kebijakan goals nya adalah implementasi atau penerapan yang nyata dan baik

3. Menurut Bapak apakah tujuan implementasi kebijakan sudah memenuhi harapan masyarakat ?

Jawaban : Sudah,

#### **b. Adanya sasaran yang hendak di capai dalam pengimplementasian kebijakan**

1. Menurut Bapak adanya tujuan dan sasaran yang di capai dalam penatalaksanaan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Dalam pengeimplementasian kebijakan sangat di perlukan dan harus adanya sasaran karena kebijakan tanpa sasaran adalah hal

yang tidak mungkin pastinya suatu kebijakan memiliki sasaran pengimplementasian.

2. Menurut Bapak bagaimana strategi yang dibangun dalam melaksanakan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Nah strategi yang dibangun adalah memilih pegawai yang masih fresh atau muda atau yang masih produktif ke wilayah yang masih minim pelaksanaan pembangunan atau kehadiran kebijakan-kebijakan tersebut.

3. Menurut Bapak apakah ada dampak negative dan dampak positif dalam pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Dalam suatu kebijakan pasti ada dampak positif dan negatifnya dalam hal ini dampak positifnya adalah keefektifan kerja pegawai saat pelaksanaan perpindahan, dampak negatifnya adalah pegawai yang tidak bisa membaur akan dipandang jelek kebijakan ini oleh masyarakat.

### **c. Adanya prosedur penatalaksanaan**

1. Menurut Bapak bagaimana prosedur yang dilakukan dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Menurut saya prosedur yang dilakukan sudah sesuai.

2. Menurut Bapak bagaimana pedoman dalam prosedur Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Untuk pedoman atau prosedur perpindahan PNS ini sudah tercantum di Peraturan Walikota no 12 Tahun 2020 tentang Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil ( PNS )

3. Menurut Bapak bagaimana penanggulangan kendala ( mengatasi kendala ) dalam prosedur mekanisme penatalaksanaan perpindahan PNS antar unit kerja di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Mengevaluasi kebijakan tersebut dan menemukan prosedur yang tepat.

**d. Adanya pelaksana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS**

1. Menurut Bapak bagaimana para pelaksana yang bertanggung jawab bekerja dalam melaksanakan perpindahan pegawai dalam mempertanggung jawabkan tugasnya di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Pelaksana kebijakan harus bertanggung jawab penuh akan tugasnya dalam melaksanakan Perpindahan Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) tersebut.

2. Menurut Bapak bagaimana cara pelaksana yang bertanggung jawab dalam mengatasi kendala yang dihadapinya ?

Jawaban : Mengevaluasi prosedur yang ada dan mendiskusikannya dengan pihak-pihak terkait.

3. Menurut Bapak bagaimana kerjasama para pelaksana yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan perpindahan PNS di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Dalam tim wajib kerjasama dan bertanggung jawab, dalam hal ini perpindahan yang terjadi pelaksanaan prosedurnya harus memiliki tim dan bekerjasama serta mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : Dedi Wahyu Utama,SH

Umur : 39 Tahun

Jabatan : Penyusun Rencana Mutasi

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a.Adanya tujuan implementasi kebijakan**

1. Menurut Bapak bagaimana untuk mencapai tujuan agar kebijakan bisa di implementasikan atau dilaksanakan ?

Jawaban : jika ingin mencapai suatu tujuan dari sebuah kebijakan maka yang harus dilakukan adalah dengan melakukan perencanaan yang matang.

2. Menurut Bapak mengapa implementasi kebijakan di perlukan ?

Jawaban : implementasi kebijakan diperlukan karena adanya masalah kebijakan yang harus diawasi atau di pecahkan.

3. Menurut Bapak apakah tujuan implementasi kebijakan sudah memnuhi harapan masyarakat ?

Jawaban : sudah,

#### **b.Adanya sasaran yang hendak di capai dalam pengimplementasian kebijakan**

1. Menurut Bapak adanya tujuan dan sasaran yang di capai dalam penatalaksanaan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban :Sudah pasti ada ,karena ya itu tadi kebijakan itu tanpa sasaran adalah hal yang tidak mungkin karena pastinya suatu kebijakan itu memiliki sasaran.

2. Menurut Bapak bagaimana strategi yang di bangun dalam melaksanakan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Strategi yang kami bangun adalah dengan memilih / memilah pegawai yang masih fresh atau muda atau yang masih produktif ke daerah atau wilayah yang memang masih minim pelaksanaan pembangunannya atau kehadiran kebijakan tersebut.

3. Menurut Bapak apakah ada dampak negative dan dampak positif dalam pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Ada,

### **c. Adanya prosedur penatalaksanaan**

1. Menurut Bapak bagaimana prosedur yang dilakukan dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Prosedurnya untuk perihal prosedur sudah ada tertera di Kebijakan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil ( PNS ).

2. Menurut Bapak bagaimana pedoman dalam prosedur Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Yaitu tadi ada di Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020.

3. Menurut Bapak bagaimana penanggulangan kendala ( mengatasi kendala ) dalam prosedur mekanisme penatalaksanaan perpindahan PNS antar unit kerja di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Menurut saya dengan cara kebijakan tersebut itu di evaluasi lagi agar dapat menemukan prosedur mekanisme yang tepat .

### **d. Adanya pelaksana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS**

1. Menurut Bapak bagaimana para pelaksana yang bertanggung jawab bekerja dalam melaksanakan perpindahan pegawai dalam mempertanggung jawabkan tugasnya di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Sudah pasti para pelaksana harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas ini.

2. Menurut Bapak bagaimana cara pelaksana yang bertanggung jawab dalam mengatasi kendala yang dihadapinya ?

Jawaban : Menurut saya bisa dengan cara mengevaluasi prosedur yang ada dan mendiskusikannya tim yang bertanggung jawab akan hal ini.

3. Menurut Bapak bagaimana kerjasama para pelaksana yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan perpindahan PNS di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Menurut saya sudah sepatutnya dalam tim wajib yang namanya melakukan kerjasama dan harus bertanggung jawab.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : Firman Lubis,Amd

Umur : 37 Tahun

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Adanya tujuan implementasi kebijakan**

1.Menurut Bapak bagaimana untuk mencapai tujuan agar kebijakan bias di implementasikan atau dilaksanakan ?

Jawaban : Menurut saya itu untuk mencapai suatu tujuan dari sebuah kebijakan maka hal yang harus dilakukan adalah dengan melakukan persiapan perencanaan yang baik..

2.Menurut Bapak mengapa implementasi kebijakan di perlukan ?

Jawaban : Karena kebijakan itu merupakan persoalan yang dibutuhkan dan kebijakan itu dibuat bukan hanya untuk keperluan administrasi saja, melainkan untuk tujuan-tujuan tertentu agar tercapai.

3.Menurut Bapak apakah tujuan implementasi kebijakan sudah memnuhi harapan masyarakat ?

Jawaban : Sudah,

#### **b.Adanya sasaran yang hendak di capai dalam pengimplementasian kebijakan**

1.Menurut Bapak adanya tujuan dan sasaran yang di capai dalam penatalaksanaan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Dalam pengeimplementasian kebijakan sangat di perlukan dan harus adanya sasaran karena kebijakan tanpa sasaran adalah hal yang tidak mungkin pastinya suatu kebijakan memiliki sasaran pengimplementasian.

2. Menurut Bapak bagaimana strategi yang di bangun dalam melaksanakan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Nah itu tadi menurut saya strategi yang di bangun adalah memilih pegawai yang masih fresh atau muda atau yang masih sangat produktif untuk bantu membangun strategi ini.

3. Menurut Bapak apakah ada dampak negative dan dampak positif dalam pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Ada

### **c. Adanya prosedur penatalaksanaan**

1. Menurut Bapak bagaimana prosedur yang dilakukan dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Untuk hal ini sudah ada di Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 .

2. Menurut Bapak bagaimana pedoman dalam prosedur Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Perihal ini juga ada di Kebijakan Walikota Medan Noor 12 Tahun 2020 Tentang Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil ( PNS )

3. Menurut Bapak bagaimana penanggulangan kendala ( mengatasi kendala ) dalam prosedur mekanisme penatalaksanaan perpindahan PNS antar unit kerja di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Menurut saya mengatasi kendala yang di hadapi dengan cara Membahas kembali kebijakan tersebut dan menemukan prosedur yang tepat .

### **d. Adanya pelaksana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS**

1. Menurut Bapak bagaimana para pelaksana yang bertanggung jawab bekerja dalam melaksanakan perpindahan pegawai dalam mempertanggung jawabkan tugasnya di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Sudah pasti pelaksana kebijakan harus bertanggungjawab penuh akan tugas yang diberikan.

2. Menurut Bapak bagaimana cara pelaksana yang bertanggung jawab dalam mengatasi kendala yang dihadapinya ?

Jawaban : Mengevaluasi kebijakan atau prosedur nya yang ada lalu melanjutkan dengan mendiskusikannya dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

3. Menurut Bapak bagaimana kerjasama para pelaksana yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan perpindahan PNS di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Nah di dalam tim wajib itu yang namanya kerjasama dan rasa bertanggung jawab, jadi sudah pasti kerjasama dan tanggung jawab itu ada.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : Widya Sari,Amd

Umur : 28 Tahun

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Adanya tujuan implementasi kebijakan**

1.Menurut Ibu bagaimana untuk mencapai tujuan agar kebijakan bisa di implementasikan atau dilaksanakan ?

Jawaban : Menurut saya untuk mencapai suatu tujuan dari sebuah kebijakan maka hal yang harus dilakukan adalah dengan melakukan persiapan perencanaan yang baik, karena implementasi kebijakan itu menentukan keberhasilan suatu proses kebijakan yang dimana tujuan dari kebijakan itu dapat dihasilkan.

2.Menurut Ibu mengapa implementasi kebijakan di perlukan ?

Jawaban : Karena kebijakan itu di rancang untuk menjamin agar terwujudnya penataan terhadap serangkaian prosedur tertentu dan kebijaksanaan itu dibutuhkan karena merupakan persoalan yang dibutuhkan dan kebijakan itu dibuat bukan untuk keperluan administrasi saja, tetapi juga untuk tujuan-tujuan tertentu agar tercapai.

3.Menurut Ibu apakah tujuan implementasi kebijakan sudah memnuhi harapan masyarakat ?

Jawaban : Sudah,

#### **b.Adanya sasaran yang hendak di capai dalam pengimplementasian kebijakan**

1.Menurut Bapak adanya tujuan dan sasaran yang di capai dalam penatalaksanaan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban :Untuk hal ini di dalam pengeimplementasian kebijakan itu sangat di perlukan dan harus adanya sasaran karena kita tau sendiri kebijakan itu tanpa sasaran adalah hal yang tidak mungkin dan yang pastinya suatu kebijakan itu memiliki sasaran pengimplementasian.

2.Menurut Ibu bagaimana strategi yang di bangun dalam melaksanakan pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Menurut saya strategi yang di bangun dalam melaksanakan pengimplementasian kebijakan ini adalah memilih pegawai yang masih fresh atau muda untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan ini atau untuk membantu membangun strategi dalam pengimplemtasian kebijakan ini.

3.Menurut Ibu apakah ada dampak negative dan dampak positif dalam pengimplementasian kebijakan ?

Jawaban : Ada

### **c.Adanya prosedur penatalaksanaan**

1.Menurut Ibu bagaimana prosedur yang dilakukan dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Nah itu dia untuk hal ini sudah ada di Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 .

2.Menurut Ibu bagaimana pedoman dalam prosedur Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan ?

Jawaban : Untuk hal ini juga ada di Kebijakan Walikota Medan Noor 12 Tahun 2020 Tentang Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil ( PNS )

3.Menurut Ibu bagaimana penanggulangan kendala ( mengatasi kendala ) dalam prosedur mekanisme penatalaksanaan perpindahan PNS antar unit kerja di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Menurut saya untuk mengatasi kendala yang di hadapi itu dengan cara membahas atau mengevaluasi kembali kebijakan tersebut dan menemukan prosedur yang tepat .

### **d.Adanya pelaksana yang bertanggung jawab dalam penatalaksanaan perpindahan PNS**

1.Menurut Ibu bagaimana para pelaksana yang bertanggung jawab bekerja dalam melaksanakan perpindahan pegawai dalam mempertanggung jawabkan tugasnya di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Sudah pasti pelaksana kebijakan harus bertanggungjawab penuh akan tugas yang diberikan.

2. Menurut Ibu bagaimana cara pelaksana yang bertanggung jawab dalam mengatasi kendala yang dihadapinya ?

Jawaban : Menurut saya cara pelaksana bertanggung jawab yaitu dengan mengevaluasi atau membahas kembali kebijakan atau prosedur nya yang ada lalu melanjutkan dengan mendiskusikannya dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

3. Menurut Ibu bagaimana kerjasama para pelaksana yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan perpindahan PNS di badan kepegawaian daerah kota medan ?

Jawaban : Sudah pasti di dalam tim wajib itu yang namanya kerjasama dan rasa bertanggung jawab, jadi sudah pasti kerjasama dan tanggung jawab para pelaksana itu ada.



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

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**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-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Ketua Jurusan Khairiah, S.Pd., M. Pd  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

Medan, 10 Februari 2021

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

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

Nama lengkap : DINDA AGNARADHANA AMA  
N P M : 170210055  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
Tabungan sks : 131 sks, IP Kumulatif 3,52

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perencanaan PAS Antar Unit Kerja di Badan Kepegawaian Parah Kota Medan.	<u>if acc</u>
2	Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Peraturan Kepala PAU Dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi & Informatika Kota Medan.	
3	Implementasi Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 Dalam Rangka Pelayanan Kesehatan pada jaminan kesehatan Nasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

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

Medan, tgl. 10 Februari 2021

Pemohon,

( DINDA AGNARADHANA AMA )

Ketua,

( HAIRAH KHATRIAH, S.Pd., M. Pd )

020 Pembimbing R. Kusni

\*) dilampirkan setelah judul ditentusetujui oleh Ketua Jurusan.



Bila membuat surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**

**Nomor : 164/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **10 Februari 2021** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **DINDA ASMARADHANA AMA**  
N P M : 1703100055  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2020/2021  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12  
TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS  
ANTAR UNIT KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KOTA MEDAN**

Pembimbing : Drs. R. KUSNADI, M.AP.

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

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 028.17.0310 tahun 2021.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 10 Februari 2022.**



Ditetapkan di Medan,  
Medan, 29 Djumadil Akhir 1442 H  
11 Februari 2021 M

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

Tembusan :

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



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Sk-3

PERMOHONAN  
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.  
**Bapak Dekan FISIP UMSU**  
di  
Medan.

Medan, 15-Maret.....2021..

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

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

Nama lengkap : DINDA AGUMADHANA AMA  
N P M : 1703100051  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

mengajukan permohonan mengikuti **Seminar Proposal Skripsi** yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor. **164 /SK/IL3/UMSU-03/F/2021** tanggal 15 Maret 2021 dengan judul sebagai berikut :

IMPLEMENTASI KEBIDAJARAN WILAYAH MEDAN KOMPE 12 TAHUN 2020 DALAM PEJABAT  
LAKSANAAN PERKULIAHAN PKK ANTAR UNIT KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN BERAH  
KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Menyetujui :  
Pembimbing

(Drs. R. KUSNATI, M. A. P.)

Pemohon,

(DINDA AGUMADHANA AMA)



**UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : 509/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2021

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
 Hari, Tanggal : Sabtu, 10 April 2021  
 Waktu : 08.00 WIB s.d. selesai  
 Tempat : Online/Daring  
 Pemimpin Seminar : **Naili Khairiah, S.IP., M.Pd.**

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL SKRIPSI
6	ELI	1703100092	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	IDA MARTINELLI, SH, MM	IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA PPPK GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 HALONGGONAN KABUPATEN PALUJA
7	ADE ASRI HASIBUAN	1703100070	IDA MARTINELLI, SH, MM	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PENETAPAN PENJATAHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN
8	DINDA ASMARADHANA AMA	1703100055	IDA MARTINELLI, SH, MM	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12 TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS ANTAR UNIT KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN
9	TEDISYAH	1703100035	DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	STRATEGI PENGAWASAN LANGSUNG SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENATAAN PASAR TRADISIONAL DI PANGKALAN BRANDAN
10	FAHRUL SAIFUL	1703100046	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS PENGELOAAN JASA PELAYANAN TERMINAL DALAM MEWUJUDKAN PELAYANAN PRIMA DAN TERTIB DI TERMINAL PINANG BARIS

Medan, 26 Sya'ban 1442 H

08 April 2021 M



**Naili Khairiah, S.IP., M.Pd.**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendapat surat ini harap dijawab  
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> [fisip@umsu.ac.id](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 671/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2021

Lampiran : --

Hal : **Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 07 Dzulqaidah 1442 H

18 Juni 2021 M

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

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

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

Nama Mahasiswa : **DINDA ASMARADHANA AMA**  
N P M : 1703100055  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2020/2021  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 12  
TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPINDAHAN PNS  
ANTAR UNIT KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KOTA MEDAN**

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



Dekan



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

Cc : File.



## PEMERINTAH KOTA MEDAN BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112

Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693

E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

### SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/ *Mty* /Balitbang/2021

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor: 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor: 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor: 671/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2021. Tanggal: 18 Juni 2021. Hal: Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa.

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

Nama : **Dinda Asmaradhana Ama.**  
NPM : 1703100055.  
Prodi : Ilmu Administrasi Publik.  
Judul : "Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan".  
Lokasi : Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.  
Lamanya : 1 (Satu) Bulan.  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil Penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email ( [balitbangmedan@yahoo.co.id](mailto:balitbangmedan@yahoo.co.id) ).
5. Surat rekomendasi Penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi Penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.  
Pada Tanggal : 22 Juni 2021

Dr. ~~Pepe~~ Balitbang Kota Medan  
Sekretaris,



Tembusan :

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



PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693

E-mail : [balitbang@pemkomedan.go.id](mailto:balitbang@pemkomedan.go.id) Website : [balitbang.pemkomedan.go.id](http://balitbang.pemkomedan.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

No : 070/3076/Balitbang/2021

1. Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/2479/Balitbang/2021 Tanggal: 22 Juni 2021 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : **Dinda Asmaradhana AMA.**  
NIM : 1703100055.  
Prodi : Ilmu Administrasi Publik.  
Lokasi : Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.  
Judul : "Implementasi Kebijakan Walikota Medan Nomor 12 Tahun 2020 Dalam Penatalaksanaan Perpindahan PNS Antar Unit Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan".  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Penelitian di Pemerintah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan.  
Pada Tanggal : 07 September 2021

An. Kepala Balitbang Kota Medan  
Medan,



**Tembusan :**

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



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

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Sk-5

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama lengkap : **DINDA ASPARADHANIA AMA**  
 NPM : **1703100055**  
 Jurusan : **ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
 Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WAKIL-KOTA MEDAN ALUMUR 12 TAHUN 2020 DALAM PELAKSANAAN PERKAWATAN PKIS AKTIF UNIT KERJA DI BADAN KEPECAWARAHAN DAERAH KOTA MEDAN.**

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	12 April 2021	Sempurnakan proposal sesuai hasil seminar dan selanjutnya susun / buat bab 1 & bab 3 sesuai kembali bimbingan selanjutnya.	
2.	27 April 2021	Perbaiki teknik tulisan skripsi (pedoman skripsi dosen tahun 2015 tentang pedoman penulisan skripsi)	
3.	21 Mei 2021	Sempurnakan kembali uraian pada bab 2 terutama uraian tatacara penulisan kebijakan.	
4.	28 Mei 2021	Sempurnakan kembali uraian pada bab 3 terutama uraian selanjutnya buat draft wawancara? (Perhatikan kepedoman pada kategorisasi)	
5.	19 Juni 2021	Perbaiki kembali draft wawancara selanjutnya dapat melakukan penelitian ke lokasi.	
6.	21 Agustus 2021	Sempurnakan deskripsi lokasi penelitian dan pedoman uraian pada bab 4 tentang hasil wawancara.	
7.	31 Agustus 2021	Sempurnakan pembahasan dan pedoman simpulan pada bab 5	
8.	6 September 2021	Acc skripsi untuk ujian skripsi	

Medan, 6 September 2021

Dekan,  
  
 (Dr. Anif Sidiq, S.S., M.P)

Ketua Jurusan,  
  
 (Ananda Maharajita, S.S., M.P)

Pembimbing,  
  
 (Dr. P. KURNIATI, M.A.P)



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

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

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: ...12 & A/KET/IL.7-AU/UMSU-P/M/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : Dinda Asmaradhana AMA  
NPM : 1703100055  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Administrasi Publik

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

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 26 Zulqaidah 1442 H  
06 Juli 2021 M

Kepala UPT Perpustakaan,



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

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

Sk-10



**UMSU**  
UIN (General) Sumatera Utara

**UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI**

Nomor : 1031/UND/IL3-AU/UMSU-031F/2021

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Jumat, 24 September 2021  
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai  
Tempat : Ruang 208-209 FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
6	M. ARIANDI PUTRA	1703100010	Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	NALIL KHAIRAH, S.IP, M.Pd	KOORDINASI PIMPINAN BIDANG DALAM PENGELOLAAN SARANA DAN PRASARAN DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN
7	RISKA KESUMA PUTRI	1703100031	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	EFEKTIVITAS PENYALURAN DANA KAMPUNG TERHADAP FEMINAAN KEMASYARAKATAN DI DESA KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG
8	DEBBY WINDA ANELDA	1703100006	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	PEMANFAATAN PROGRAM APUKASI E-MUSRENBANG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PERENCANAAN PEMBANGUNAN DI KELURAHAN SEI PUTIH TENGAH KOTA MEDAN
9	FAZALIQA SHALSABILLA	1603100014	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NCMCR 7 TAHUN 2019 DALAM RANGKA EFEKTIVITAS PENYALURAN DANA HIBAH DAN BANTUAN SOSIAL DI KOTA MEDAN
10	DINDA ASMARADHANAMA	1703100055	NALIL KHAIRAH, S.IP, M.Pd	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	Drs. R. KUSNADI, M.AP	IMPLEMENTASI KEBUAKAH WALIKOTA MEDAN NOMOR 12 TAHUN 2020 DALAM PENATALAKSANAAN PERPENDAHAN PNS ANTAR UNIT KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN

Notulis, Sidang :

1.

Medan, 15 Safar 1443 H  
22 September 2021 M

Diagantikan oleh :

Prof. Dr. **ABDULLAH ANFIN, SR, M.Hum**  
Rektor

Kepala,  
Dr. **ARISWALEH, S.Sos., MSP.**

Panitia Ujian  
Sekretaris  
Drs. **ZULFAHMI, M.I.Kom**