

**IMPLEMENTASI REMUNIRASI PADA PEGAWAI  
APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN KUANTANSINGINGI**

**SKRIPSI**

**Disusun dan diajukan untuk melengkapi dan memenuhi  
syarat mencapai Gelar Sarjana Sosial  
Program Pendidikan Strata Satu Program Studi Ilmu  
Administrasi Negara**



**Oleh  
ERMAYANTI  
NPM. 160411031**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
TELUK KUANTAN  
2022**

## PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :  
Hari : Jum'at  
Tanggal : 29  
Bulan : Juli  
Tahun : 2022

### Tim Penguji

Ketua Dewan Sidang



**DESRIADI, S.Sos.,M.Si**  
NIDN. 1022018302

Sekretaris Dewan Sidang



**ALSHAR ANDRI, S.Sos.,M.Si**  
NIDN.1005108901

- |                                |                |   |
|--------------------------------|----------------|---|
| 1. RIKA RAMADHANTI, S.IP.,M.Si | (Pembimbing 1) |  |
| 2. ALSHAR ANDRI, S.Sos.,M.Si   | (Pembimbing 2) |  |
| 3. EMILIA EMHARIS, S.Sos,M.Si  | (Anggota)      |  |
| 4. SAHRI MUHARAM, S.Sos.,M.Si  | (Anggota)      |  |

Mengetahui  
Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Islam Kuantan Singingi  
Dekan,



**RIKA RAMADHANTI, S.IP, M.Si**  
NIDN. 1030058402



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp. 0760 561655 Fax. 0760 561656, e-mail unihskuantan@gmail.com

Form II

**PERMETUJUAN PEMBIMBING UNTUK REVISI SKRIPSI**

Skripsi Mahasiswa dengan :

Nama : Ermayanti

NPM : 160411031

Program Studi : Administrasi Negara

Judul : Implementasi Remunerasi pada Pegawai Aparatur Sipil Negara  
Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi

Hari/Tgl Ujian : Senin/29 Agustus 2022

Dinyatakan sudah melakukan revisi atas skripsinya.

NO	NAMA DEWAN SIDANG	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Desriadi, S.Sos.,M.Si	Ketua Dewan Sidang	1.
2.	Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si	Pembimbing 1/ Anggota 1	2.
3.	Alsar Andri, S.Sos.,M.Si	Pembimbing 2/ Anggota 2	3.
4.	Emilia Umbaris, S.Sos.,M.Si	Anggota 2	4.
5.	Nahri Muharam, S.Sos.,M.Si	Anggota 2	5.

**Catatan:**

Setelah ditandatangani, formulir ini difotocopy oleh mahasiswa sebanyak pembimbing dan penguji yang hadir saat sidang skripsi dan diberikan kepada pembimbing 1 (satu) bersama dengan persyaratan lainnya

## ***MOTTO***

*“Berusahalah Untuk Tidak Menjadi Manusia Yang Berhasil, Tapi Berusahalah  
Menjadi Manusia Yang Berguna.”*

*(Albert Einstein)*

*“proses sama pentingnya dibandingkan hasil. Hasil yang nihil tak apa. Yang  
penting sebuah proses telah dicanangkan dan dilaksanakan.”*

*(Sujiwo Tejo)*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERMAYANTI

NIM : 160411031

Menyatakan bahwa, sesungguhnya skripsi ini yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor), baik di Universitas Islam Kuantan Singingi maupun di Perguruan Tinggi lainnya. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain atau sumber lain, telah saya tulis orang lain, telah saya tulis sumbernya dengan jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademis berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada pelaksanaan dari pihak manapun.

Teluk Kuantan, Agustus 2022



ERMAYANTI

NIM. 160411031

## **ABSTRAK**

# **IMPLEMENTASI REMUNIRASI PADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Oleh :  
ERMAYANTI  
NPM.160411031**

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi jalan barangan Beringin Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi remunirasi pada pegawai aparatur sipil negara kementerian agama Kabupaten Kuantan Singingi. Sudah terlaksana atau tidaknya remunirasi pada pegawai aparatur sipil kementerian agama kabupaten kuantan singingi. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan kuantitatif. Peneliti menganalisa data untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara turun langsung kelokasi penelitian serta mengkajinya dengan kajian pustaka yang telah ada.

Hasil penelitian implementasi remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi menghasilkan rekapitulasi jawaban responden menghasilkan nilai rata-rata 4,05 termasuk pada kategori baik yang berada pada skala 3,40 – 4,19. Artinya remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi sudah terlaksana dengan baik

Kata kunci : Implementasi

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE REMUNERATION FOR CIVIL SERVANTS IN THE KUANTAN REGENCY MINISTRY OF RELIGION SINGINGI**

**By:**  
**ERMAYANTI**  
**NPM.160411031**

*This research was conducted at the kuantan regency ministry of religion singing in barangan street, kuantan bay, kuantan regency, singi. Whether remuneration and work targets of employees have been carried out in the civil service officials of the kuantan regency ministry of religion singing. As for the type of research used is descriptive with quantitative. Researchers analyze the data to get the validity of the data by examining all existing data from various sources that have been obtained from the field using data collection methods by observing, questionnaires and documentation. Data collection in this study was conducted by directly descending the research location and reviewing it with existing library studies.*

*The results of the research on the implementation of remuneration for employees of the State Civil Apparatus Ministry of Religion, Kuantan Singingi Regency, resulted in a recapitulation of respondents' answers resulting in an average value of 4.05 including in the good category which was on a scale of 3.40 - 4.19. This means that the remuneration for employees of the State Civil Apparatus, Ministry of Religion, Kuantan Singingi Regency has been carried out well*

*Keywords: implementatio*



## KATA PENGANTAR

“Bismillahirrahmanirrahim”

Alhamdulillahirabbil’alamin, banyak nikmat yang Allah SWT berikan, tetapi sedikit sekali yang kita ingat. Segala puji hanya layak untuk Allah SWT atas segala berkat, rahmat, taufik serta hidayah-Nya yang tiada terkira besarnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Implementasi Remunirasi Pegawai Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi”.

Meskipun penulis berharap isi dari Skripsi ini bebas dari kekurangan dan kesalahan, namun selalu ada kekurangan dan kesalahan. Karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar Skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada pihak-pihak yang memberikan bantuan, dukungan, serta perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang mana diantaranya kepada :

1. Bapak Dr. H . Nopriadi, S.K.M, M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak Emilia Emharris, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
4. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam proses pembimbingan Skripsi ini.
5. Bapak Alsar Andri.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam proses pembimbingan Skripsi ini.



6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan tambahan ilmu , bantuan administrasi, dan bantuan lainnya dalam kelancaran studi peneliti.
7. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu. Terimakasih atas semangat dan kerjasamanya.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan penuh keikhlasan. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skirpsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diperlukan dalam penyusunan dan perbaikan skripsi ini. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati, saya harapkan Skripsi ini dapat membawa manfaat bagi para pembaca terutama bagi diri saya sendiri.

Teluk Kuantan,            2022  
Penulis

Ermayanti  
160411031

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Kajian Pustaka .....	6
2.1.1 Teori /Konsep Administrasi Negara.....	6
2.1.2 Teori /Konsep Kebijakan Publik .....	11
2.1.3 Teori /Konsep Implementasi dan Implementasi Kebijakan....	14
2.1.4 Teori/Konsep Organisasi .....	27
2.1.5 Teori/Konsep Remunirasi dan SKP .....	35
2.2 Kerangka Pemikiran.....	38
2.3 Hipotesis Kerja .....	38
2.4 Definisi Operasional.....	39
2.5 Operasional Variabel.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	41
3.1 Jenis Penelitian .....	41
3.2 Populasi dan Sampel .....	41
3.3 Sumber Data .....	42
3.3.1 Data Primer .....	42

3.3.2 Data Sekunder .....	43
3.4 Lokasi Penelitian.....	43
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	43
3.6 Metode Analisis Data .....	44
3.7 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	46
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Sejarah Singkat Kabupaten Kuantan Singingi.....	47
4.2 Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi .....	56
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Identitas Responden .....	66
5.2 Implementasi remunirasi pada pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi .....	69
5.3 Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	70
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
6.1 Kesimpulan.....	86
6.2 Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Operasional Variabel tentang Implementasi Remunirasi pada pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi ....	40
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel tentang Implementasi Remunirasi pada pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.....	42
Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Implementasi Remunirasi pada pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.....	46

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka pemikiran tentang Implementasi Remunirasi pada pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi..	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pegawai pada dewasa sekarang ini sangat diperebutkan oleh kalangan masyarakat. Apalagi banyaknya masyarakat yang telah melalui pendidikan di jenjang kuliah. Bahkan telah banyak dari mereka telah lulus atau masih kuliah/belajar. Banyak dari kalangan sarjana yang berlomba-lomba agar mendapatkan pekerjaan yang layak untuk mereka. Dan salah satu yang mereka pilih adalah bekerja dikantor-kantor. Seperti, Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai honorer, pegawai bank, dan lain-lainnya.

Dari banyaknya pekerjaan, pekerjaan yang menjanjikan dan yang menjamin hidup mereka adalah salah satunya Aparatur Sipil Negara (ASN). PNS digantikan menjadi ASN oleh Presiden Jokowi. Mereka memilih pekerjaan ini karena adanya jaminan di hari tu (pensiun).

Aparatur Sipil Negara adalah abdi negara dan pelayanan masyarakat yang di gaji oleh pemerintah sebagai tambahan untuk Aparatur Sipil Negara pemerintah memberikan mereka tunjangan dan bonus atas kinerja mereka. Sebagai abdi negara dan pelayanan masyarakat pemerintah memberikan tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara yang dinamakan "REMUNIRASI". Namun Remunirasi juga tidak mudah didapatkan butuh waktu yang cukup lama untuk mendapatkannya diperlukan standar ataupun kriteria yang harus diikuti oleh Aparatur Sipil Negara.

Pemberian remunirasi ini harus di setuju oleh DPR RI dan berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan.

Tetapi pada tahun 2013 DPR RI tidak menyetujui Remunirasi Kemenag alasannya belum adanya job Grading sebagai salah satu syarat utama dalam mekanisme persetujuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan Tunjangan Kinerja bagi Kementerian / Lembaga.

Tetapi kemudian tanggal 5 february 2014 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengirim surat kepada Kementerian Agama yang menyatakan penyelarasan dan validasi pemeringkatan jabatan (Job Grading) dilingkungan Kemeterian Agama yang telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam surat tersebut juga dilampirkan berita acara yang dimaksud sebenarnya ditandatangani tanggal 27 september antara sekjen kemenag. Kepala Badan Kepegawai Negara dan deputi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bidang Sumber Daya Manusia Aparatur. Artinya syarat-syarat pengajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan Tunjangan Kinerja Kemenag sudah lengkap.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 34 Tahun 2014 menegaskan bahwa dokumen berita acara harus di sampaikan kepada Ketua Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) sebagai bagian dari Dokumen Usulan Reformasi Birokrasi. Hasil finalisasi nilai dan kelas jabatan dibuat dalam berita acara hasil validasi nilai dan kelas dan jabatan yang ditandatangani 3 pihak yang disebutkan diatas.

Namun remunirasi tidak dicairkan begitu saja, mempunyai kriteria-kriteia yang lain seperti perekaman absen sidik jari, di absen tersebut Aparatur Sipil Negara tidak bisa berbohong, karena sidik jari sudah terekam. Seperti jam masuk 07.30 WIB apabila lewat dari jam 07.30 maka tukin akan dipotong 0,5% atau izin dan sakit selama 2 hari atau lebih maka tukin tidak dibayarkan.



Syarat pembayaran Tukin lainnya adalah Sasaran Kerja Pegawai, dimana sasaran kerja pegawai ini sangat menentukan tingginya nilai tukin yang akan diterima oleh Aparatur Sipil Negara apabila Sasaran Kerja Pegawai seorang Aparatur Sipil Negara mencapai nilai yang tinggi maka grade tukinnya juga tinggi tetapi apabila nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai rendah maka grade tukin juga rendah dan tidak bisa naik pangkat berikutnya.

Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggungjawab dan diperlukan adanya pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan penilaian terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam hal kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan serta kenaikan gaji berkala.

Menurut teori kompensasi menurut Hasibuan (2007) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian

yang disepakati membayarnya. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2007) tujuan pemberian kompesasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba untuk melakuakn penelitian sabagai bahan skripsi dengan judul: “ **Implementasi Remunirasi Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi** “

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:Bagaimanakah Implementasi Remunirasi Pada Pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Implementasi Remunirasi Pada Pegawai ASN Kementerian Agama KabupatenKuantanSingingi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Aspek Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk penelitian Ilmu Administrasi Negara,khususnya di bidang Implementasi Remunirasi Pada Pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Dan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai masalah yang sama.

### **1.4.2 Aspek Praktis**

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis bagi penelitian yang dilakukan penulis dengan cara mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah mengenai Implementasi Remunirasi Pada Pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 KajianPustaka**

##### **2.1.1 Teori/KonsepAdministrasi Negara**

Menurut Silalahi (dalam Banga 2018, 11) ilmu administrasi secara tegas menjelaskan bahwa ada kecenderungan dalam masyarakat luas di indonesia mempersepsikan administrasi dalam pengertian yang keliru, yaitu sebagai aktivitas-aktivitas kantor, urusan surat menyurat, yang dering disebut tata usaha. Alasannya karena kajian secara ilmiah menunjukkan bahwa cakupan ilmu administrasi sangat luas, yaitu sebagai proses, sebagai fungsi dan sebagai institusi dari setiap kegiatan kerja sama. Secara defenitif juga

dengan tegas dinyatakan bahwa administrasi adalah organisasi dan manajemen dari setiap kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan.

Administrasi dalam arti sempit adalah keseluruhan aktivitas yang bersifat ketatausahaan, yaitu mencakup kegiatan surat-menyurat, mulai dari pencatatan atau agenda surat masuk dan surat keluar, pengetikkan, penggandaan, pendistribusian, dan pengarsipan surat, termasuk pencatatan dan pengolahan data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan dalam rangka menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan tugas dan fungsi organisasi.

Administrasi sebagai ilmu pengetahuan termasuk kelompok “ *Applied sciences* ” karena kemanfaatannya hanya ada apabila : konsep, prinsip-prinsip, rumus-rumus, dalil-dalil, metodologi, lokus, fokusnya atau obyeknya yang jelas dikembangkan dan diterapkan secara terus menerus untuk meningkatkan mutu berbagai kehidupan manusia termasuk berbangsa dan bernegara. Banyak pengertian administrasi yang dikemukakan oleh para ahli administrasi, ada pengertian administrasi secara luas dan ada juga pengertian administrasi secara sempit, dan bahkan ada yang mengartikan sebagai proses sosial.

Dalam pengertian yang luas menurut Musanef dalam bukunya *Manajemen Kepegawaian di Indonesia* menyebutkan bahwa:

Administrasi adalah kegiatan sekelompok manusia melalui tahapan-tahapan yang teratur dan dipimpin secara efektif dan efisien, dengan menggunakan sarana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam implementasinya, administrasi berkembang dan mempunyai tugas-tugas yang biasa disebut sebagai fungsi administrasi diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian dampak dengan fungsi pengawasan. (Musanef, 1996 : 1)

Sedangkan dalam pengertian sempit, yang dikemukakan oleh Soewarno Handayanigrat, dalam bukunya “ pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen” menyebutkan bahwa :

Administrasi adalah suatu kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. (Soewarno Handayaningrat, 1996:2)

Dari beberapa pengertian administrasi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses rangkaian pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha bersama demi tercapainya tujuan yang lebih ditetapkan sebelumnya. Meskipun rumusnya sederhana, pengertiannya tetap mempunyai cakupan yang luas, yaitu seluruh proses kegiatan yang berencana dan melibatkan seluruh anggota kelompok. Dalam administrasi juga dibutuhkan input, transportasi, pengolahan dan output tertentu.

Ilmu administrasi negara sejauh ini belum mampu menghasilkan teori yang secara khusus dapat disebut sebagai teori administrasi negara. Selama ini, ilmu administrasi negara mengadopsi atau meminjam teori-teori yang berkembang di disiplin ilmu lain untuk digunakan untuk menjelaskan aktivitas atau perilaku dalam administrasi negara. Misalnya, motivasi dan partisipasi adalah konsep yang dikembangkan ilmu psikologi dan ilmu politik, tetapi banyak dipakai dalam literatur administrasi negara untuk menjelaskan fenomena administrasi negara.

Bailey (Darwin,1997) menjelaskan 4 macam teori yang secara keseluruhan dapat memberikan kontribusi terhadap praktek administrasi negara yaitu :

a. Teori deskriptif-eksplanatif

Teori deskriptif-eksplanatif memberikan penjelasan secara abstrak realitas administrasi negara baik dalam bentuk konsep, proposisi, atau hukum (dalil). Misalnya, konsep hirarki dan organisasi formal yaitu adanya penjenjangan dalam struktur organisasi. Pada dasarnya teori deskriptif-eksplanatif menjawab dua pertanyaan dasar : apa dan mengapa (apa berhubungan dengan apa). Pertanyaan apa : memuntut jawaban deskriptif mengenai suatu realitas yang dijelaskan secara abstrak ke dalam suatu konsep tertentu, misal : hirarki organisasi formal, konflik peran, dsb. Pertanyaan mengapa atau apa berhubungan dengan apa menuntut jawaban eksplanatif atau diagnostik mengenai keterkaitan antara konsep abstrak tertentu dengan konsep abstrak lainnya. Misalnya, konflik peranan berhubungan dengan tipe kegiatan apakah departemental atau koordinatif. Kegiatan yang dilaksanakan satu departemen kurang begitu menimbulkan konflik peran dibanding jika kegiatan dilaksanakan secara koordinatif.

#### b. Teori Normatif

Teori normatif bertujuan menjelaskan situasi administrasi masa mendatang secara prospektif. Termasuk dalam teori ini adalah pernyataan atau penjelasan-penjelasan yang bersifat utopia yaitu suatu cita-cita yang sangat idealistis. Teori normatif juga dapat dikembangkan dengan merumuskan kriteria-kriteria normatif yang lebih spesifik seperti efisiensi, efektivitas, responsivitas, akuntabilitas, demokrasi, dan sebagainya. Teori normatif memberikan rekomendasi ke arah mana suatu realitas harus dikembangkan atau perlu dirubah dengan menawarkan kriteria-kriteria normatif tertentu. Persoalan dalam teori normatif adalah bahwa kriteria-kriteria normatif yang ditawarkan tidak selalu mendukung bahkan bisa saling bertentangan.

Misalnya, penekanan yang terlalu tinggi pada efisiensi dapat mengorbankan pemerataan (equity). Sentralisasi yang berlebihan dapat menghambat atau membunuh nilai-nilai demokrasi seperti partisipasi, akuntabilitas publik, transparansi dan pemberdayaan masyarakat. Kriteria-kriteria normatif dalam teori administrasi seringkali terkesan ambisius. Kontradiktif dan relatif (dibatasi ruang dan waktu). Namun teori normatif tetaplah penting karena kemajuan administrasi negara akan lebih terarah bila terlebih dahulu ditentukan kriteria yang tepat untuk mengukur kemajuan tersebut.

#### c. Teori Asumtif

Teori asumtif menekankan pada prakondisi atau anggapan adanya suatu realitas sosial dibalik teori atau proposisi yang hendak dibangun. Menurut Bailey teori administrasi lemah dalam menyatakan asumsi-asumsi dasar tentang sifat manusia dan institusi. Tanpa asumsi yang jelas membuat teori menjadi utopis atau abistoris karena tidak jelas dasar kebijakannya.

Contoh teori asumtif dalam administrasi publik adalah teori X dan Y dari Douglas McGregor. Teori ini mengemukakan dua jenis asumsi yang berlawanan tentang sifat manusia. Teori X berasumsi bahwa pada dasarnya manusia malas dan suka menghindari pekerjaan, sedang teori Y berasumsi bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja dan memiliki kemampuan untuk mengemban tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Masing-masing asumsi ini mempunyai implikasi dalam pengembangan teori manajemen atau kepemimpinan dalam organisasi.

#### d. Teori Instrumental



Pertanyaan pokok yang dijawab dalam teori ini adalah ‘ bagaimana’ dan ‘ kapan’. Teori instrumental merupakan tindak lanjut dari proposisi “jika-karena”. Misalnya : jika sistem administrasi berlangsung secara begini dan begitu, karena ini dan itu atau jika desentralisasi dapat meningkatkan efektivitas birokrasi, maka strategi, teknik, alat apa yang dikembangkan untuk menunjangnya. Analisis kebijakan adalah contoh teori instrumental. Analisis kebijakan banyak menyumbangkan atau mengaplikasikan teknik baik kuantitatif- aplikasi regresi, riset operasi, analisis biaya dan manfaat- maupun kualitatif (rasional maupun intuitif) untuk menjawab pertanyaan ‘bagaiman’ dan ‘kapan’ jawaban terhadap pertanyaan ini berguna sebagai rekomendasi kepada pengambil kebijakan dalam menentukan langkah-langkah konkrit dalam proses kebijakan publik.

Ciri-ciri administrasi negara atau administrasi publik menurut Thoha dan Keban (dalam Banga 2018 : 85) merupakan salah satu hal penting yang perlu dipahami dalam studi administrasi negara atau administrasi publik, yaitu :

1. Pelayanan administrasi negara/publik lebih bersifat urgen dibandingkan pelayanan swasta (semua pelayanan yang menyangkut hajat hidup orang banyak, misalnya : lalu lintas, hankam, moneter, politik luar negeri, agama dan sebagainya).
2. Bersifat monopoli (misalnya : pos dan telegram, hankam, kehakiman), bersifat monopoli ( pendidikan, kesehatan, perhubungan dan sebagainya).
3. Pelayanan berdasarkan undang-undang dan peraturan (tidak fleksibel dibandingkan pelayanan swasta)

4. Tidak ditentukan oleh mekanisme pasar (untung-rugi), tetapi ditentukan oleh kepentingan masyarakat dalam rangka *public service* pelayanan kepada masyarakat.
5. Mengutamakan kepentingan orang banyak, adil, tidak memihak, proporsional dan bersih.

### **2.1.2 Teori/Konsep Kebijakan Publik**

Dalam berbagai literatur terdapat begitu banyak variasi definisi (*public policy*) dan terkesan tidak seragam dan mungkin sering kali membingungkan para siswa mempelajarinya. Hal ini biasa dalam setiap disiplin karena cara pandang atau perspektif yang dipakai oleh berbagai penulis sering variatif, sebagai mana terdapat dalam definisi “policy” di atas. Berikut ini akan diberikan beberapa contoh definisi yang berbeda-beda.

Menurut buku kamus Administrasi public (Chandler dan Plano, 1998:107) kebijakan public adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah public atau pemerintah. Bahkan, Chandler dan Plano juga beranggapan bahwa kebijakan public merupakan suatu bentuk intervensi yang kontinum oleh pemerintah demi kepentingan orang-orang yang tidak berdaya dalam masyarakat agar mereka dapat hidup dan ikut berpartisipasi dalam pemerintah. Disini dapat dilihat bahwa kebijakan tidak semata dilihat sebagai utilitas strategis dari sumbernya tetapi juga memiliki dimensi moral yang sangat dalam, bahkan sangat menentukan (lihat Donahue, 2003).

Sedangkan Shahrif dan Russell (1997) memberikan definisi kebijakan public yang paling mudah diingat dan paling praktis yaitu “*whatever a government decides to do or not to do*”(Russell, 1997 :47) kata kedua

pengarang tersebut, apa yang dilakukan ini merupakan respons terhadap suatu isi politik. Dan Peterson (2003 : 1030) berpendapat bahwa kebijakan public secara umum dilihat sebagai aksi pemerintah dalam menghadapi masalah, dengan mengarahkan perhatian terhadap “siapa mendapat apa, kapan dan bagaimana”. Ia mengutip definisi kebijakan public yang dikemukakan oleh James Anderson yaitu *“a relatively stable, purposive course of action followed by an actor pr set of actors in dealing with a problem or matter or concern”*. Ia juga mengutip pendapat G.B Peters, (1999:1030) sebagai berikut *“public policy is the sum government activities, wheather acting directly of thought agents, as it has an influence on the lives of citizen”*.

Pada umumnya, bentuk kebijakan dapat dibedakan atas :

1. Bentuk “regulatory” yaitu mengatur perilaku orang
2. Bentuk “redistributive” yaitu mendistribusikan kekayaan yang ada, atau mengambil kekayaan dari yang kaya memberikannya kepada yang miskin.
3. Bentuk “distributive” yaitu melakukan distribusi atau memberikan akses yang sama terhadap sumber daya tertentu.
4. Bentuk “constituent” yaitu yang ditujukan untuk melindungi negara.

Masing-masing bentuk ini dapat dipahami dari tujuan dan target suatu program atau proyek sebagai wujud kongrit atau terjemahan dari suatu kebijakan. Dan implementasi program atau proyek tersebut merupakan wujud nyata dari pelaksanaan bentuk-bentuk kebijakan di atas. Sedangkan menurut J.Q.Wilson sebagai mana di kutip Peterson 2003 tipe kebijakan terdiri atas *“majoritarian”* cenderung mendistribusikan biaya dan juga menerima benefit/keuntungan. Contoh yang nyata adalah masyarakat umum membayar biaya sosial security dan kemudian begitu banyak masyarakat pensiun yang

menerimanya. Tipe “*enterpreunial*” cenderung mengkonsentrasikan atau membebani biaya pada sekelompok orang saja, tetapi kegunaan benefit digunakan secara luas. Contoh nyata adalah industry mobil pada upaya keselamatan yang lebih besar dan hasilnya di rasakan oleh public atau masyarakat luas. Tipe “*client*” membebani masyarakat luas melalui subsidi, yang kemudian dinikmati oleh segelintir orang saja. Misalnya masyarakat luas membayar pajak dan digunakan untuk memsubsidi bisnis pertanian yang hanya dinikmati segelintir orang saja. Dan tipe “*intersest grup*” mengupayakan biaya dan hasil keuntungan pada kelompok tertentu saja. Seperti kompetensi atau pertarungan antara dua kelompok dimana yang satu diuntungkan dan yang lain dikalahkan (satu menang yang lain kalah setelah berdebat seru).

### **2.1.3 Teori/Konsep Implementasi dan Implementasi kebijakan**

Menurut Warwic (dalam Arifin Tahir, 2015 : 93) mengatakan bahwa : “dalam implementasi kebijakan terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 1) Kemampuan organisasi,
- 2) Informasi,
- 3) Dukungan, dan
- 4) Pembagian potensi

Selanjutnya keempat masing-masing faktor diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Kemampuan Organisasi, implementasi dalam tahapan ini diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas apa yang seharusnya dilakukan. Kemampuan organisasi terdiri dari tiga unsur pokok yaitu:

- a. Kemampuan teknis,
  - b. Kemampuan dalam menjalin hubungan dengan organisasi lain yang beroperasi dalam bidang yang sama dalam arti perlu koordinasi antar unsur terkait.
  - c. Meningkatkan sistem pelayanan dengan mengembangkan “SOP” (*Standar Operating Procedures*), yaitu pedoman tata aliran kerja dalam pelaksanaan kebijakan.
2. Informasi, faktor informasi sangat pula memegang peran penting, karena kurangnya informasi yang dimiliki dapat mempengaruhi kebijakan itu sendiri.
  3. Dukungan, kurang kesediaan obyek-obyek kebijakan “terkait” kegiatan/kewajiban tertentu dan kepatuhan mereka makin sedikit bilamana isi kebijakan bertentangan dengan pendapat atau keputusan mereka.
  4. Pembagian Potensi, pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang sesuaikan dengan pembagian tugas seperti pembatasan-pembatasan yang kurang jelas serta adanya desentralisasi pelaksanaan.

Implementasi di maksudkan membawa ke suatu hasil (akibat) melengkapi dan menyelesaikan . implementasi juga di maksudkan menyediakan sarana (alat) untuk melaksanakan sesuatu, memberikan hasil yang bersifat praktis terhadap sesuatu. Pressman dan Wildasvsky mengemukakan bahwa : “*implementation as to carry out, accomplish, fulfill, produce, complete*”maksudnya: membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi (Pressman dan Wildasvsky, 1978:21).

Jadi implementasi dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaa sarana (alat) untuk memperoleh hasil. Apabila dikaitkan dengan kebijakan publik, maka kata implementasi kebijakan publik dapat diartikan sebagai aktivitas penyelesaian atau pelaksanaan kebijakan publik yang telah ditetapkan/ditetujui dengan penggunaan sarana (alat) untuk mencapai tujuan kebijakan.

Pengertian implementasi “Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan” (Wahab, 2001:65).

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

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan suatu program, Subarsono dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi), mengutip pendapat G.Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Kondisi Lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang dimaksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosio kultural serta keterlibatan penerima program.

## 2. Hubungan antar organisasi

Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukann koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

## 3. Sumberdaya organisasi bagi keberhasilan suatu program

Implementasi kebijakan perlu didukung sumber daya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumber daya non-manusia (*non human resources*)

## 4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana\

Yang dimaksud dengan karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program. (Subarsono, 2005:101)

Berdasarkan pendapat dari G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli tersebut terdapat faktor yang menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan yang ditetapkan. Apabila kita ingin mengetahui kebijakan yang diterapkan, kegagalan atau keberhasilannya bisa diukur oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan. Pemerintah pusat dalam melaksanakan kebijakan dapat melakukan upaya untuk mendorong pemerintah



daerah dalam program-program pembangunan dan pelayanan yang sejalan dengan kebijaksanaan nasional.

Khususnya untuk membantu pembiayaannya, pemerintah pusat bisa memberi bantuan berbentuk subsidi yaitu transfer dana dari anggaran dan pembukuan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Alokasi oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah mengandung tujuan yang berbeda-beda yang mempengaruhi bentuk dan lingkupnya. Pengertian subsidi di kemukakan oleh Subarsono dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi). Yang dimaksud subsidi adalah semua bantuan financial pemerintah kepada individu, perusahaan, dan organisasi. Maksud dari subsidi adalah untuk memberikan bantuan pembiayaan terhadap berbagai aktivitas (Subarsono, 2005:109).

Edwards III (1980:109), mengemukakan: “ *in our approach to the study of policy implementation, we begin in the abstract and ask: what are the precondition for succesful policy implementation? what are the primary obstacle to succesful policy implementation?*” Setidaknya George C Edwards III mengatakan bahwa di dalam pendekatan studi implementasi kebijakan pertanyaan abstraknya dimulai dari bagaimana pra kondisi untuk suksesnya kebijakan publik dan kedua adalah apa hambatan utama dari kesuksesan kebijakan publik.

Untuk menjawab pertanyaan penting itu, maka Edwards III (1980:10) menawarkan dan mempertimbangkan empat faktor dalam mengimplementasikan kebijakan publik, yakni: *communication, Resources, Disposition or Attitudes, and bureaucratic Structure*” menjelaskan empat faktor dimaksud yakni komunikasi, sumberdaya, sikap pelaksana, struktur.

## 1) Komunikasi

Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan menurut George C. Edwards III (dalam Agustino), adalah Komunikasi. Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi atau pentransmisian informasi diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat.

Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi yaitu : a. Transmisi; penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Sering kali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (*misscommunication*). b. Kejelasan; komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua) ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan. c. Konsistensi; perintah yang diberikan dalam

melaksanakan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan atau dijalankan. Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

## 2. Sumber Daya

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilannya implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut George C. Edward III (dalam Agustino), 12 indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu: a) Staff; sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staff. Kegagalan yang terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staff dan implementor saja tidak cukup, tetapi diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri. b) Informasi; dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan saat mereka diberi perintah. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementor harus mengetahui apakah orang yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum. c) wewenang; pada umumnya kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang nihil, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan.

Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak efektivitas akan menyusut manakala wewenang di selewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.

d) fasilitas; fasilitas juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukan dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

### 3. Disposisi

Variabel yang ketiga yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan adalah disposisi. Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi, menurut George C. Edwards III (dalam Agustino), adalah : a) pengangkatan birokrat; disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan apabila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan. b) insentif; Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya

tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi (*self interest*) atau organisasi.

#### 4) Struktur Organisasi

Keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau direalisasikan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur organisasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerja sama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah di putuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.

Berdasarkan pengertian yang di kemukakan oleh Dye tersebut kebijakan publik maksudnya adalah apapun yang pemerintah pilih untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Pendapat yang senada dengan Dye adalah pendapat Edward III dan Sharkansky mengemukakan kebijakan publik adalah : “*what government say and do, or not to do. It is the goals or purpose pf government programs*”. ( apa yang dikatakan dan dilakukan, atau tidak dilakukan. Kebijakan merupakan serangkaian tujuan dan sasaran dari program-program pemerintah) Edward III dan Sharkansky (dalam Widodo, 2001:190).

Pendapat Edward III dan Sharkansky juga menginsyaratkan adanya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan. Hal ini berkaitan dengan tujuan dan sasaran yang termuat dalam program-program yang telah dibuat oleh pemerintah.

“kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan (dalam Wahab. 1997:3)

Kebijakan mengandung suatu unsur tindakan untuk mencapai tujuan. Umumnya tujuan tersebut ingin dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun pemerintah. Kebijakan tertentu mempunyai hambatan-hambatan tetapi harus mencari peluang-peluan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Kartasmita juga mengemukakan pengertian kebijakan merupakan ipaya untuk memahami dan mengartikan:

1. Apa yang dilakukan ( atau tidak dilakukan) oleh pemerintah suatu masalah.
2. Apa yang menyebabkan atau apa yang mempengaruhinya.
3. Apa pengaruh dan dampak dari kebijakan tersebut (Widodo, 2001 : 189).

Berdasarkan pendapat diatas, kebijakan bukan hanya mengenai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah, melainkan juga apa yang menyebabkan atau yang mempengaruhinya sampai suatu kebijakan timbul.

Kebijakan lahir untuk memecahkan masalah atau isu yang yang berkembang di masyarakat, sehingga dapat diketahui pengaruh dan

dampaknya dari kebijakan tersebut. Miriam Budiardjo mengemukakan pengertian kebijakan (policy) adalah suatu kumpulan keputusan yang diambil seorang pelaku atau oleh kelompok politik dalam usaha memilih tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan itu ( Budiardjo, 2000 : 56)

Mazmanian dan Sabatier menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan bahwa “ memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan dampaknya nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian” (Widodo. 2001: 192).

Defenisi diatas, menekankan bahwa implementasi tidak hanya melibatkan perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, tetapi juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya berpengaruh dan berdampak baik yang di harapkan maupun yang tidak diharapkan dari suatu program. Dunn mengistilahnkannya implementasi secara lebih khusus, menyebutnya dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik. Menurutnya implementasi kebijakan (*policy implementation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan didalam kurun waktu tertentu. (Dunn, 2003:132).

Berdasarkan pengertian diatas implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan dari pengendalian aksi kebijakan dalam kurun waktu tertentu. Budi winarno menjelaskan pengertian implementasi kebijakan , sebagai berikut :

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

Berdasarkan pendapat Winarno tersebut, implementasi kebijakan di pandang dalam pengertian yang luas, merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat di pahami sebagai proses keluaran (output) maupun hasil, yang melibatkan aktor, organisasi prosedur dan teknik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pendapat Budi Winarno tersebut sejalan dengan pendapat Riant Nugroho Dwijowijoto.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan pelaksanaan keputusan diantara pembentukan sebuah kebijakan, seperti hanya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, keluarnya peraturan eksekutif, dan keluarnya keputusan pengadilan, atau keluarnya standar peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupannya. Jika sebuah kebijakan diambil secara tepat, maka kemungkinan kegagalan pun masih bisa terjadi , jika proses implementasinya secara tidak baik dan optimal, maka kebijakan tersebut gagal untuk mencapai tujuan yang di tetapkan para pembuatnya. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa implementasi kebijakan pada substansinya adalah cara yan tepat untuk melaksanakan agar sebuah kebijakan yang baik dapat mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh para pembuat kebijakan.

Sementara itu Abdul Wahab (2015:55) mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-



perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang di atasi, menyebutkan secara tegas tujuan/sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstruktur/mengatur proses implementasinya.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, bahwa implementasi suatu kebijakan merupakan proses untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah dipilih dan di tetapkan untuk menjadi kenyataan. Pengorganisasian tujuan-tujuan tersebut melalui peraturan perundang-undangan, merupakan bagian yang terpenting dan tidak dapat dipisahkan dengan lingkungannya dalam proses pengambilan keputusan. Dengan kata lain implementasi suatu kebijakan berkaitan erat dengan faktor manusia, dengan berbagai latar belakang aspek sosial, budaya, politik, dan sebagainya.

Tahap-tahap implementasi kebijakan publik adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat. Implementasi kebijakan publik dapat dilihat dari beberapa perspektif atau pendekatan. Salah satunya ialah implementation problems approach yang di perkenalkan oleh Edwards III (1984:9-10). Edwards III mengajukan pendekatan masalah implementasi dengan terlebih dahulu mengemukakan dua pertanyaan pokok, yakni:

1. Faktor apa yang mendukung keberhasilan implementasi kebijakan?
2. Faktor apa yang menghambat keberhasilan implementasi kebijakan?

Berdasarkan kedua pertanyaan tersebut dirumuskan empat faktor yang merupakan syarat utama keberhasilan proses implementasi, yakni komunikasi,

sumberdaya, sikap birokrasi atau pelaksana dan struktur organisasi, termasuk tata aliran kerja birokrasi. Empat faktor tersebut menjadi kriteria penting dalam implementasi suatu kebijakan. Kegiatan ini juga meliputi transformasi konsep-konsep dalam keputusan menjadi tindakan yang lebih bersifat operasional.

#### **2.1.4 Teori/Konsep Organisasi**

Ilmu organisasi merupakan bagian dari ilmu administrasi karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Jadi pembahasan terhadap organisasi akan menimbulkan ilmu organisasi sebagai cabang dari ilmu administrasi.

Menurut weber menjelaskan pengertian organisasi sebagai berikut : “organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya., (Silalahi, 2011: 124). Menurut Waldo organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem Administrasi. (dalam Silalahi, 2011: 124)

Organisasi telah di deskripsikan oleh para ahli sebagai sistem formal yang menetapkan bagaimana anggota diterima. Bagaimana kepemimpinan dipilih, dan bagaimana keputusan dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Robbins organisasi adalah kesatuan (*entiry*)sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan. (dalam Edison, dkk 2016:49)

Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. (dalam Edison, dkk 2016:49)

Menurut Khalil organisasi adalah suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. (dalam Edison, dkk 2016:49)

Menurut Etzioni organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Silalahi 2011:125)

Menjelaskan ciri-ciri organisasi sebagai berikut :

1. Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggungjawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
2. Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya, pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
3. Penggantian tenaga, dalam hal ini tenaga yang di anggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko walau seluruh organisasi formal disusun atas dasar kegiatan-kegiatannya, komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab dan akuntabilitas yang sama [ tetapi karna tujuan dan strategi organisasi yang berbeda], hal ini menyebabkan bentuk organisasi yang ada berbeda-beda. (dalam Edison, dkk 2016 :54)

Tidak ada pandangan yang paling baik dalam mendesain organisasi, melainkan bagaimana organisasi itu didesain selektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Di bawah ini akan dibahas bentuk-bentuk organisasi pada umumnya. (Edison, dkk 2016 :54)

#### 1. Organisasi Lini

Tipe organisasi yang paling besar adalah organisasi lini (line organization), yakni setiap orang melapor kepada atasan dan semua orang tahu siapa atasannya (boss).

#### 2. Organisasi Staf

Hubungan staf merupakan penasehat, administrasi, sekretaris, dimana pejabatnya tidak memiliki fungsi kewenangan atau perintah langsung pada bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi. Meski

demikian, fungsinya sangat strategis membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

### 3. Organisasi Fungsional

Dalam bisnis modern yang kompleks, perusahaan membutuhkan para ahli yang bekerja menggunakan prinsip spesialis berdasarkan fungsinya atau disebut sebagai otoritas fungsional.

### 4. Organisasi Fungsional, Lini dan Staf

Wewenang dan tanggungjawab puncak pimpinan dilimpahkan pada setiap bagian dibawahnya sesuai dengan wilayahnya, dengan koordinasi fungsi tersebut ditangani di tingkat atas. Dengan demikian dari setiap manager berhak memerintah semua saruan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing.

### 5. Organisasi Matriks

Struktur organisasi matriks memadukan struktur organisasi lini dengan organisasi fungsional. Sebagai contoh, manajer/supervisor dapat memiliki dua atasan, yaitu atasan fungsional dan manajer unit/produk (submanajer proyek). Jenis struktur ini mencoba memanfaatkan spesialis atasan fungsional dan kepemimpinan manajer dalam mengelola divisi, unit atau produk. Model organisasi ini sangat kompleks, mengingat ada otoritas ganda.

### 6. Organisasi Divisi

Organisasi dibentuk berdasarkan divisi, dimana setiap manajet bertanggungjawab langsung kepada pimpinan tertinggi dalam divisi tersebut.

Banyak ragam bentuk dan tipe dari organisasi dapat dikategorikan bentuk organisai atas : (Silalahi, 2011:132)

#### 1. Organisasi Lini atau Garis

Dimana otoritas mengalir dari puncak organisasi dilimpahkan kepada unit-unit organisasi dibawahnya dalam semua sektor pekerjaan. Dan pertanggungjawaban juga mengalir dari bawah hingga ketinggian yang paling atas secara bertahap berdasarkan hirarki.

#### 2. Organisasi Lini dan Staf

Disamping otoritas berasal dari pimpinan puncak dan dilimpahkan kepada unit dibawah hirarki dalam semua unit kerja, juga ada satuan unit

organisasi yang membantu pimpinan dalam bidang tertentu tanpa ikut serta dalam otoritas lini.

### 3. Organisasi Fungsional

Organisasi di mana otoritas pimpinan puncak didelegasikan kepada unit-unit organisasi hingga ke paling bawah dalam bidang pekerjaan tertentu dan masing-masing pimpinan unit mempunyai otoritas secara fungsional untuk memerintah semua pelaksana dari semua unit sepanjang berhubungan dengan pekerjaannya.

### 4. Organisasi Lini-Fungsional

Memperlihatkan ciri organisasi lini dan organisasi fungsional

### 5. Organisasi Lini-Staf-Fungsional

Memperlihatkan ciri-ciri organisasi lini dan staf serta organisasi fungsional

Adapun elemen penting dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut:  
(Edison, dkk 2016 : 49)

#### 1. Mendukung tujuan strategis

Struktur organisasi yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung tujuan organisasi, dan diisi oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas. Selain itu dibuat ramping, efisien dan efektif dengan menggabungkan bagian-bagian yang sifat pekerjaannya tidak terlalu rumit, tapi harus dihindari terjadinya hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan misalnya, menggabungkan bagian pengawas internal dan operasional, bagian penjualan/pembelian dengan menyimpan barang, atau bagian akunting dengan operasional.

#### 2. Beban kerja yang rasional

Dalam organisasi harus ada pembagian fungsi yang jelas dengan melihat beban kerja. Jangan sampai ada orang/jabatan tertentu memiliki beban terlalu besar sedangkan yang lainnya sangat kecil. Karena itu, sebelum melakukan pengelompokan atau pembagian bidang, perlu di perhitungkan beban kerja dari masing-masing orang/jabatan.

#### 3. Otoritas yang jelas

Perlu adanya otoritas dan pendegalsian yang jelas agar para manajer dapat mengambil tindakan cepat yang tidak selalu bergantung pada perintah-perintah semata. Dari beberapa kasus, atasan enggan melakukan

pendelegasian ini dengan beberapa alasan, yaitu : (1) khawatir bawahan akan menjadi lebih baik dan menjadi pesaingnya dikemudian hari; (2) ketidakpercayaan kepada bawahan, dan/atau; (3) bawahan belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan delegasian tersebut.

#### 4. Adanya uraian pekerjaan dan prosedur

Menyiapkan uraian pekerjaan agar ada kejelasan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, perlu adanya prosedur, karena prosedur merupakan elemen penting mengatur hubungan dan kewenangan antar jabatan dan antar bagian, misalnya, prosedur pengeluaran uang, dimana isinya menjelaskan langkah-langkah yang harus dilalui serta otoritas yang dipenuhi. Selain itu, barulah uang bisa dikeluarkan. Dengan demikian, prosedur mempermudah penelusuran, memperjelas tanggung jawab, dan yang terpenting untuk taat asas.

Prajudi Atmosudiro (2014:121) mengemukakan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Aspek-aspek penting dari defenisi di atas:

1. Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai.
1. Adanya sistem kerja sama yang berstruktur dari sekelompok orang
2. Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan
3. Adanya penempatan orang-orang dan alat-alat organisasi

Adapun unsur-unsur organisasi, yaitu :

1. Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan).
2. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
3. Tujuan, artinya organisasi baru ada, jika ada tujuan yang ingin dicapai.

4. Pekerjaan, artinya organisasi itu baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian kerja.
5. Struktur, artinya organisasi itu baru ada, jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
6. Teknologi, artinya organisasi itu baru ada, jika terdapat unsur teknis.
7. Lingkungan, artinya organisasi itu baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial.

Hubungan-hubungan dalam organisasi :

Penetapan hubungan dalam suatu organisasi merupakan salah satu syarat terciptanya kerja sama (*team work*), antara karyawan dengan karyawan, dan antara departemen dengan departemen.

Hubungan-hubungan ini dalam suatu organisasi dapat di golongan atas :

1. *Line relations* (hubungan lini)
2. *Functional relations* (hubungan fungsional)
3. *Staff relations* (hubungan staf)
4. *Coordination relations* (hubungan koordinasi)

### **George R. Terry**

1. Hubungan konkret (*real sense*), menunjukkan hubungan antara manusia (karyawan dengan karyawan) sebagai akibat organisasi.
2. Hubungan abstrak, menunjukkan hubungan pekerjaan antara bagian dengan bagian, departemen dengan departemen.

### **Drs. H. Malayu S.P Hasibuan**

1. Hubungan vertikal, baik hubungan konkret maupun hubungan abstrak. Hubungan konkret, yaitu hubungan individu atasan dengan individu

bawahannya. Hubungan abstrak, yaitu hubungan pekerjaan (bagian) yang satu dengan pekerjaan (bagian) lainnya yang diintegrasikan.

2. Hubungan horizontal, baik hubungan konkret maupun hubungan abstrak. Hubungan konkret, yaitu hubungan antara individu karyawan yang sama golongannya sebagai akibat organisasi. Hubungan abstrak, yaitu hubungan pekerjaan (bagian) yang satu dengan pekerjaan (bagian) lain yang harus dikoordinasi.

Organisasi terdiri dari :

1. Pengaturan yang berorientasi sasaran, orang-orang dengan tujuannya (*goal oriented arrangement*).
2. Orang-orang berinteraksi dalam kelompok (*psychosocial system*)
3. Orang dengan menggunakan pengetahuan dan teknik (*technological system*).
4. Interaksi kegiatan-kegiatan yang terstruktur serta orang-orang bekerja sama dalam hubungan-hubungan yang berpola (*structur system*).

#### **2.1.5 Teori/Konsep Remunirasi**

Remunirasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima oleh ASN sebagai imbalan selain gaji, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan kinerja dan tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, tunjangan khusus yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi.

Remunirasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan menarik pegawai yang cakap, berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja



dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran.

Remunirasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Besaran jumlah remunirasi di tetapkan berdasarkan job grade atau pemeringkatan jabatan. Job grade disusun berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang menggunakan analisa beban kerja.

Besaran remunirasi di setiap peringkat job grade selalu tetap. Kenaikan atau penurunan remunirasi bisa terjadi jika pegawai mendapat jabatan atau mutasi jabatan. Kemenag belum menerpkan remunirasi berdasarkan prestasi kerja dan kinerja pegawai namun baru berdasarkan tingkat jabatan. Penerapan remunirasi di kemenag berpengaruh pada kedisiplinan dalam hal absensi elektronik atau kehadiran pegawai. Alat pendukungnya adalah penerapan finger print dan ada pemotongan remunirasi bagi pegawai yang tidak masuk, tidak melakukan absen elektronik , atau terlambat dan pulang cepat serta izin atau sakit.

Jika pegawai tidak masuk kantor sehari maka tukinnya di potong 0,5%. Di samping remunirasi menggembirakan namun banyak juga sedihnya seperti izin, sakit tukin tidak dibayarkan. Tetapi apabila cuti tukin dibayarkan separuhnya.

Sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai maka dilaksanakan reformasi birokrasi. Sebelum penganggaran tunjangan kinerja diajukan ke DPR tahun 2009 terlebih dahulu Ditjen anggaran akan mengundang K'L untuk mencek efisiensi dan optimalisasi anggaran yang di lakukan K/L. Serta melakukan perhitungan anggaran yang di perlukan untuk tunjangan kinerja

dengan asumsi hasil komite pengarah Reformasi Birokrasi Nasional sudah setuju atau merekomendasikan tunjangan kinerja berkaitan dengan pelaksanaan RB di Kementerian Agama.

Jika K/L dapat memenuhi seluruh anggaran tunjangan kinerja dari hasil efisiensi/optimalisasi anggarannya, maka pembahasan dapat dilakukan oleh K/L dengan komisi DPR yang terkait, namun jika diperlukan tambahan anggaran, maka pengajuan harus dilakukan oleh menteri keuangan badan anggaran DPR. Akhirnya pada tahun 2014 komisi VII DPR RI menerima dan menyetujui Kementerian Agama memperoleh perubahan anggaran sebesar Rp. 2.166.297.996.000 dari pagu anggaran sebesar Rp. 49.402.154.516.000, persetujuan ini dilakukan komisi VIII DPR RI menerima penjelasan Menteri Agama RI tentang APBN-P Kementerian Agama RI tahun 2014 di gedung parlemen – senayan jakarta.

Ikut mendampingi menag, sekjen Nur Syam, Irjen M. Jasin Kalitbang dan Diklat Machasin dan sejumlah pejabat Eselon II pusat. Meskipun belum diperoleh penjelasan resmi, nampaknya keinginan ASN kemenag untuk mendapatkan tunjangan kinerja segera terwujud. Pada akhirnya keinginan itu terwujud juga penantian yang panjang membuahkan hasil perjuangan selama ini berbuah manis.

Akhirnya 2014 pemerintah menerbitkan peraturan tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan kantor kementerian agama dengan PP Nomor. 108 tahun 2014 yang di tanda tangani oleh presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono tanggal 17 september 2014. Hal ini sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai atas dilaksanakannya reformasi birokrasi dilingkungan

kementerian agama. Tunjangan kinerja ASN kemenag dibayarkan terhitung mulai bulan juli 2014.

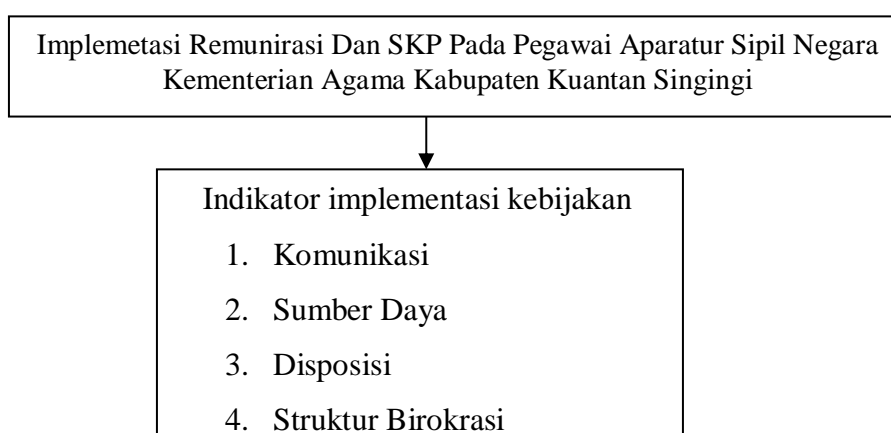
Namun pembayaran remunirasi tidaklah mudah selain absen elektronok, juga ada laporan capaian kinerja harian (LCKH) secara online dan di print setiap akhir bulan. Jika tidak ada bukti absen dan lckh maka turkin tidak bisa dibayarkan. Dengan adanya tukin sangat memotivasi ASN untuk bekerja lebih giat lagi dan tingkat kedisiplinan sangat meningkat .

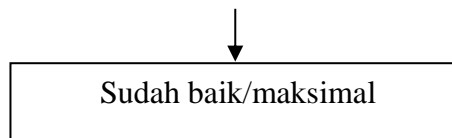
Tingkat besaran tukin berdasarkan grade dan kelas jabatan namun tidak semua ASN mendapatkan grade yang tinggi salah satu penunjang utama untuk mendapatkan grade dalam tukin adalah SKP. SKP sangat menentukan bagi ASN yang mendapatkan tunjangan kinerja karena tukin tidak memandang golongan tetapi memandang capaian target nilai SKP. SKP sangat berpengaruh terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Seluruh ASN Kementerian Agama.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sapto Haryoko (dalam Sugiyono 2017:66), “Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variable atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti”

### **Gambar II.1 Kerangka pemikiran tentang implementasi remunirasi dan SKP pada pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi**





Sumber :Modifikasi penelitian pada 2020

### **2.3 Hipotesis Kerja**

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Diduga Implementasi Remunirasi Pada Pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan sebagai mana mestinya.

### **2.4 Definisi Operasional**

Adapun yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut :

2.4.1 Komunikasi, menyangkut petunjuk-petunjuk pelaksanaan persoalan konsistensi, keputusan-keputusan yang bertentangan akan membingungkan dan menghalangi staf administratif dan menghambat kemampuan mereka untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan secara efektif..

2.4.2 Sumber Daya, merupakan perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan kosisten, tetapi jika para pelaksanan kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi ini pun cenderung tidak efektif.

2.4.3 Disposisi, merupakan suatu implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sikap demokratis, implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan.

2.4.4 Struktur Birokrasi, merupakan baik secara sadar atau tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif, dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern.

## 2.5 Operasional Variabel

**Tabell.1 Operasional Variabel tentang Implementasi Remunirasi Dan SKP Pada Pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
Implementasi	Implementasi kebijakan	1. Komunikasi	a. Transmisi b. Kejelasan	Ordinal
		2. Sumber daya	a. Informasi b. Wewenang	Ordinal
		3. Disposisi	a. Pengangkatan birokrat b. insentif	Ordinal
		4. Struktur Birokrasi	a. Standard Operasional Prosedur (SOP) b. Kesepakatan kolektif	Ordinal

Sumber : Modifikasi Penelitian pada 2020

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2012:8)

Menurut Sugiyono (2017:11), “Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel dengan melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya dan hasil wawancara”. Menurut Arikunto (2010:278).

##### **3.1.1 Populasi dan Sampel**

### 3.1.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono,2012:119)

### 3.2.1 Sampel

Sampel adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya. (Usman, 2011 : 42).

Adapun yang menjadi populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi., yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian Implementasi Remunirasi Dan SKP Pada Pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Nama Responden	Jumlah		Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Sekretariat Jendral Kementerian Agama meliputi:			100%
	a. Ka.kankemenag	1	1	100%
	b. Ka.subbag tata usaha	1	1	100%
	c. Kasi	1	1	100%
	d. pegawai	13	13	100%
<b>Jumlah</b>		16	16	100%

Sumber :Modifikasi Penelitian pada 2020

Jadi, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 16 orang. Untuk pegawai ASN digunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel, yang mana jumlah sampel untuk pegawai

berjumlah 13 orang, dan untuk seluruh pegawai ASN digunakan *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Yang mana jumlah sampel untuk seluruh pegawai ASN berjumlah 16 orang.

### **3.3 Sumber Data**

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi:

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer ialah data yang peneliti peroleh langsung dari Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data dan informasi yang diperlukan untuk menyusun landasan penelitian guna memperjelas permasalahan yang diteliti, dan data yang diambil dari buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **3.4 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi jalan barangan Beringin Teluk Kuantan.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi:

#### **3.5.1 Kuesioner**

Kuesioner yaitu memberikan sejumlah pertanyaan secara tertulis terhadap subjek penelitian. (usman, 2008 : 03 )

#### **3.5.2 Observasi**



Yaitu dengan turun langsung kelapangan dengan melengkapi data-data yang penulis perlukan dalam penelitian ini. (Usman, 2008:03)

### 3.5.3 Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2009:240). Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya seni dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.

## 3.6 Metode Analisis Data

Semua data yang telah diperoleh dalam penelitian lalu dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang akan digunakan dalam pelaksanaan penulisan ini.

Setelah data terkumpul tentunya diberikan penjabaran terhadap data tersebut dengan menggunakan prosentase. Untuk itu, dalam memberikan penganalisaan menggunakan teknik data kuantitatif yaitu data yang dijabarkan ke dalam bentuk angka-angka.

Untuk menjabarkan data kuantitatif kedalam bentuk angka-angka tersebut, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{N}{F}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = Rata – rata

N = Bobot

F = Jumlah Responden

Setelah data di olah dan didapat hasilnya, untuk mengetahui hasil olahan data berada pada posisi dimana.

Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5, rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$\text{Banyaknya Kelas Interval} = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

- 1,00 - 1,79 = Tidak Baik
- 1,80 - 2, 59 = Kurang Baik
- 2,60 - 3,39 = Cukup Baik
- 3,40 - 4,19 = Baik
- 4,20 - 5,00 = Sangat Baik.

Setelah data terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini Data dianalisa secara Deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variabel yang diteliti, dengan menganalisa secara seksama lalu menarik kesimpulan dan pada akhirnya memberikan saran-saran.

No	Jenis Kegiatan	Bulan/Minggu						
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April

### 3.7 Jadwal Kegiatan

**Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian Implementasi Remunirasi Pada Pegawai ASN Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi**

	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Ajukan Judul	√																															
2. ACC Judul			√																													
3. Bimbingan					√		√		√		√	√																				
4. Seminar Proposal															√																	
5. Revisi															√																	
6. Pengumpulan Data															√	√																
7. Pengelohan Data																			√	√												
8. Bimbingan Skripsi																							√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
9. Ujian Skripsi																																√

Sumber : Modifikasi Peneliti pada 2020

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Kabupaten Kuantan Singingi

Nama *Kuantan* dan *Singingi* adalah nama batang atau sungai. Penduduk di rantau itu menyebut sungai dengan kata *batang*, karena sungai itu dengan cabang-cabangnya (anak sungai) juga bisa kelihatan seperti batang kayu dengan cabang-cabangnya. Karena itu mereka menyebut Batang Kuantan,

Batanghari, Batu Kampar, Batang Singingi, dan sebagainya. Tentang nama Kuantan dan Singingi itu sudah sulit ditapis. Sebab sudah begitu lama berada dalam peninggalan ruang dan waktu, sehingga sudah kabur dalam kabut sejarah.

Mengenai asal nama Kuantan, banyak pertelingkahan. Ada yang mengatakan nama ini berasal dari nama Kuantan di Pahang, Malaysia, karena diduga sebagai dari nama sejenis periuk tanah yang disebut oleh orang Banjar Kuantan. Konon periuk Banjar yang disebutnya *kuantan* itu tenggelam dalam sungai ini. Mereka hiruk-pikuk menyebut nama Kuantan. Sejak itu disebut Kuantan. Kemudian ada pula yang menduga nama ini sebagai alih ucap dari *kuakkan*. Ini terjadi tiap orang melalui batang Kuantan mereka harus menguatkan berbagai batang kayu dan benda lainnya yang amat banyak sekali, baru mereka dapat mengayuh perahu. Kemudian ada lagi yang menyebut nama Kuantan sebelumnya ialah *sungai rotan*, karena rotan amat banyak tumbuh sepanjang tebing sungai ini. Tetapi juga yang menyebutnya *sungai korua* (sungai keruh) sebab apabila terjadi hujan lebat atau banjir, air batang Kuantan amat keruh. Nama yang terakhir ini pernah terekam dalam pantun :

*Kuantan bukan kuantan bak kini*

*Sungai koruo daulunyo*

*Jantan bukan penyogan bak kini*

*Urang paomua daulunyo*

Nama *Singingi* berasal dari nama sejenis kumbang yakni *ngiang-ngiang*. Dalam zaman purba itu batang Singingi ditumbuhi hutan lebat, sehingga banyak kedengaran bunyi *ngiang-ngiang*. Maka dari kata *ngiang-ngiang*



**Tabel IV.1. Tabel Kabupaten Kuantan Singingi menjadi sebuah Kabupaten defenitif yang terdiri dari 6 (enam) Kecamatan**

No	Kecamatan/Daerah
1	Kecamatan Kuantan Tengah.
2	Kecamatan Kuantan Singingi.
3	Kecamatan Kuantan Mudik.
4	Kecamatan Kuantan Hilir.
5	Kecamatan Cerenti.
6	Kecamatan Benai.

*Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi*

2019

Sebagai pejabat Bupati Kabupaten Kuantan Singingi terhitung sejak tanggal 8 Oktober 1999 sampai dengan 8 Oktober 2000 adalah Drs. H.Rusdji Sabrus. Pada bulan Oktober 2000 diadakan pemilihan Bupati Kuantan Singingi yang pertama dipilih oleh anggota legislatif, sebagai Bupati dan Wakil Bupati terpilih adalah pasangan Drs. H.Rusdji S Abrus dengan Drs. H. Asrul Ja'afarperiode 2001- 2006. Ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131.24.133 Tahun 2001 dan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 132.24-134, diangkat dan ditetapkan sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kuantan Singingi. Selang waktu 2 (dua) bulan Bupati Kuantan Singingi terpilih meninggal dunia, jabatan Bupati digantikan langsung oleh Wakil Bupati, ditetapkan menjadi Bupati Kuantan Singingi berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 131.24-316 tanggal, 20 Agustus 2001. Kabupaten Kuantan Singingi pada awalnya membawahi 6 (enam) Kecamatan dimekarkan menjadi 15 (lima belas) Kecamatan, Kecamatan yang baru dimekarkan tersebut adalah:

**Tabel IV.2. Tabel Kabupaten Kuantan Singingi dimekarkan menjadi 15 (lima belas) Kecamatan.**

No	Kecamatan/Daerah
1	Kecamatan Benai.
2	Kecamatan Cerenti.
3	Kecamatan Kuantan Mudik.
4	Kecamatan Kuantan Hilir.

5	Kecamatan Kuantan Mudik
6	Kecamatan Singingi.
7	Kecamatan Hulu Kuantan.
8	Kecamatan Gunung Toar.
9	Kecamatan Singingi Hilir.
10	Kecamatan Pangean.
11	Kecamatan Logas Tanah Darat.
12	Kecamatan Inuman.
13	Kecamatan Kuantan Hilir Seberang.
14	Kecamatan Sentajo Raya.
15	Kecamatan Pucuk Rantau

*Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi  
2019*

Hingga sekarang pejabat Bupati Kuantan Singingi sudah mengalami beberapa kali pergantian yaitu :

**Tabel IV.3. Tabel Bupati Kuantan Singingi dari tahun 2000 s/d sekarang.**

No	Nama Bupati	Tahun Jabatan
1	Drs. H. Rusdji S Abrus	2000 – 2001
2	Drs. H. Asrul Ja'afar	2001 – 2006
3	H. Sukarmis	2006 – 2011
4	H. Sukarmis	2011– 2016
5	Drs. H. Mursini,. M.Si	2016 s/d sekarang

*Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi  
2019*

Seiring dengan berhembusnya ”angin reformasi” memberikan perubahan yang drastis terhadap negeri ini, tidak terkecuali di Kabupaten Kuantan Singingi sendiri. Salah satu wujudnya adalah dengan berlakunya pelaksanaan otonomi daerah yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2001.

1. Keadaan Geografis.

Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 32,60°C – 36,50°C dan suhu minimum berkisar antara 19,20°C – 22,00°C. Curah hujan antara 229,00-1.133,0 mm per tahun dengan keadaan musim berkisar. Musim hujan pada



bulan September sampai Februari, Musim kemarau jatuh pada bulan Maret sampai Agustus.

Kabupaten Kuantan Singingi terletak pada posisi 0°00'-1°00' Lintang Selatan dan 101°02'-101°55' Bujur Timur. Berdasarkan Badan Statistik Kuansing, jumlah penduduk Kuansing sebanyak 317.935 jiwa, dengan luas wilayah 7.656,03 km<sup>2</sup> dengan ketinggian berkisar 25-30 meter diatas permukaan laut. Batas wilayah administrasi Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Pelalawan Provinsi Riau.
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Wilayah Kabupaten Kuantan Singingi secara tofografi dapat dibagi atas daerah rendah, perbukitan bergelombang, perbukitan tinggi dan pegunungan. Dengan variasi sebagian besar merupakan satuan perbukitan bergelombang yaitu sekitar 30-150 diatas permukaan laut. Secara struktur Geologi wilayah Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari pertanahan naik, pertanahan mendatar dan lipatan, tersusun dari kelompok batuan sedimen, metamorfosis (malihan), batuan volkanik dan instrusi serta endapan permukaan. Disamping itu Kabupaten Kuantan Singingi memeiliki potensi sumber daya mineral yang beragam

## 2. Visi dan Misi Kabupaten Kuantan Singingi 2016-2021.

- a. Visi:

“Terwujudnya Kabupaten Kuantan Singingi yang Unggul, Sejahtera, Agamis”.

b. Misi:

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan pelayanan publik yang prima;
  2. Meningkatkan sumberdaya manusia yang sehat, cerdas dan produktif;
  3. Mengembangkan perekonomian masyarakat yang mandiri dan berdaya saing guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat berbasis pertanian dan pariwisata;
  4. Meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang yang berwawasan lingkungan;
  5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan merata;
  6. Meningkatkan suasana kehidupan yang agamis dan melestarikan nilai-nilai budaya.
3. Lambang Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

**Gambar IV.2. Lambang Daerah Kabupaten Kuantan Singingi**



1. Bentuk Dan Pembagian Lambang.

Lambang Daerah Kabupaten Kuantan Singingi berbentuk perisai dan terbagi atas lima bagian yaitu :

- a. Rantai yang berjumlah 45 yang melingkari lambang.
- b. Padi berjumlah 12 dan kapas berjumlah 10.
- c. Mesjid, Balai adat, jalur dengan air yang beriak lima lapis dalam lingkaran yang dikelilingi bintang berjumlah sembilan pada bagiankanan dan sembilan pada bagian kiri.
- d. Pita berjumlah 3 yang disusun berupa penopang.
- e. Keris berhulu kepala burung ” Burung Serindit ” Dalam lambang daerah pada pita yang horizontal ditulis kata ” *Basatu Nogori Maju*” dengan warna hitam.

## 2. Warna Lambang.

Warna utama yang dipergunakan adalah hijau, kuning, putih dan orange sedikit mempergunakan warna hitam dan biru .

## 3. Arti Lambang.

Lambang Daerah Kabupaten Kuantan Singingi berbentuk perisai yang terbagi dalam lima bagian yaitu :

- a. Mata rantai yang tak terputus yang berjumlah 45 melambangkan persatuan bangsa yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus1945 .
- b. Padi berjumlah 12, kapas berjumlah 10 dan bintang berjumlah sembilan pada kanan dan sembilan pada bagian kiri mengingatkan pada hari jadi Kabupaten Kuantan Singingi tanggal 12 Oktober1999.

- c. Masjid, Balai adat dan bintang melambangkan keyakinan dan ketaatan serta budaya menjalankan perintah Agama .
- d. Jalur melambangkan kebesaran rakyat Kuantan Singingi berbudaya tinggi, sedangkan riak air lima lapis melambangkan Kuantan Singingi kaya dengan sumber penghidupan dan Pancasila sebagai dasar Negara Republik Indonesia.
- e. Pita berjumlah 3 melambangkan persatuan dan kesatuan rakyat Kuantan Singingi yang dinamis antara tiga unsur kemasyarakatan yaitu unsur pemerintah, unsur adat dan unsur agama sebagai dasar pengembangan kehidupan rakyat Kuantan Singingi yang dikenal dengan Tali Bapilin Tigo.
- f. Keris berhulu kepala burung serindit melambangkan kepahlawanan rakyat Kuantan Singingi berdasarkan kepada kebijakan dan kebenaran.

#### 4. Arti Warna.

Lambang Daerah Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari beberapa warna:

- a. Hijau melambangkan kesuburan
- b. Kuning melambangkan kesejahteraan
- c. Merah melambangkan keberanian
- d. Putih melambangkan kesucian hati
- e. Hitam melambangkan keteguhan hati
- f. Biru melambangkan kreatifitas dan kecerdasan

#### 4. Kondisi Sosial Budaya Masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi.

##### 1. Agama.

Kehidupan beragama di Indonesia tidak terlepas dari pelaksanaan pasal 29 UUD 45. Negara menjamin kebebasan untuk melaksanakan ajaran agama dan beribadah sesuai dengan ajaran masing-masing. Pembinaan kerukunan hidup umat beragama telah dilaksanakan melalui musyawarah kerukunan hidup bernegara dan pertemuan antar pimpinan umat beragama dan pemerintah. Kesemarak kehidupan beragama ditandai antara lain dengan makin banyaknya tempat peribadatan, pembangunan tempat peribadatan yang semakin berkembang.

## 2. Kebudayaan.

Dalam aspek kebudayaan, masyarakat yang tinggal di Kabupaten Kuantan Singingi merupakan masyarakat cukup heterogen yang pada umumnya adalah masyarakat melayu kuantan. Suku pedantang yang dominan diantaranya adalah suku Jawa yang datang ke Kabupaten Kuantan Singingi melalui program transmigrasi. Pada umumnya suku Jawa mendiami wilayah yang terletak di daerah pedesaan atau perkebunan.

## 3. Pendidikan.

Pendidikan formal merupakan suatu proses pendidikan yang berjenjang dari tingkat Sekolah Dasar (SD) hingga Perguruan Tinggi. Kabupaten Kuantan Singingi memiliki potensi dalam bidang pendidikan. Potensi tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang optimal apabila tidak dikelola dengan baik. Jumlah SD Negeri, SLTP Negeri, dan SLTA mengalami peningkatan yang cukup bagus, yang berarti bahwa semakin tinggi kesadaran masyarakat akan pentingnya

sekolah (Wajib Belajar 9Tahun). Jumlah SLTP dan SLTA Negeri mengalami banyak peningkatan demikian juga dengan jumlah muridnya.

#### 4. Kesehatan.

Pada dasarnya pembangunan di bidang kesehatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara mudah, merata dan murah. Salah satunya adalah dengan menyediakan fasilitas kesehatan, terutama Puskesmas, Puskesmas Pembantu dan Puskesmas keliling karena ketiganya mampu menjangkau segala lapisan masyarakat hingga daerah terpencil.

## **4.2 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuansing**

### **4.2.1 Sejarah Kementerian Agama kabupaten Kuantan Singingi**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi adalah Instansi Vertikal yang dibentuk berdasarkan KMA Nomor 381 tahun 2001 tentang Pembentukan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota seluruh Indonesia. Adapun organisasi dan tata kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan KMA Nomor 13 tahun 2012 (yang disempurnakan) dimana merupakan perpanjangan tangan Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Riau di tingkat Kabupaten, yang memiliki kewenangan menyelenggarakan sebahagian tugas umum pemerintahan dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Riau dan Menteri Agama RI.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi menjalankan kebijakan – kebijakan Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama RI dan Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Riau serta memperhatikan kebijakan-kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

Banyak Perubahan yang terjadi sejak berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Pada saat ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi telah mempunyai Kantor sendiri semenjak tahun 2005 dimana dahulunya pada awal berdiri Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi berkantor dengan menyewa/kontrak rumah penduduk dengan jumlah pegawai terbatas dan fasilitas yang sangat minim.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 Tahun 2010 terjadi perubahan penyebutan nama dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama yang diikuti perubahan semua penggunaan atribut seperti logo,badge, kop surat, stempel, papan nama dan lain-lain yang menunjuk pada Kementerian Agama.

Kakankemenag Kuansing dari masa ke masa:

1. **Rafli Usman, S.Pd.I (2000 – 2001)**
2. **H. Masran Ali, S.Ag (2001 – 2006)**
3. **Drs. H. Syafruddin (2006 – 2013)**
4. **Yulisman, S.Ag (2013 – 2014)**
5. **H. Erizon Efendi, S.Ag, M.Pd (2014 – 2017)**
6. **Drs. H. Jisman, MA (2017 – Sekarang)**

#### **4.2.2 Visi & Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi**

##### **Visi**

Kebutuhan akan Visi merupakan sesuatu yang sangat mutlak sebagai pedoman organisasi/instansi untuk melangkah kedepan dalam menyikapi perkembangan zaman. Visi yang telah dirumuskan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi adalah :

“MEWUJUDKAN MASYARAKAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI YANG TAAT BERAGAMA, RUKUN, CERDAS, MANDIRI Dan SEJAHTERA LAHIR BATHIN “ Visi diatas mempunyai makna sebagai berikut :

1. Seluruh aparatur Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi memiliki komitmen untuk menjadikan masyarakat Kuantan Singingi yang taat menjalankan agama dimana segala perilaku masyarakat berdasarkan ajaran agama dalam aktifitas hidup dan kehidupan sehari – hari.
2. Masyarakat yang taat menjalankan agama itu tercermin dalam segala aspek kehidupan sehingga agama menjadi landasan ahlak dan etika dalam kehidupan.

Seluruh aparatur Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi memiliki komitmen mewujudkan masyarakat Kuantan Singingi yang agamis, sesuai dengan Visi Kabupaten Kuantan Singingi untuk mewujudkan Motto Kuantan Singingi “**Basatu Nogori Maju**” maju dalam arti seluruh aspek kehidupan meningkat kearah yang lebih baik.

### **Misi**

Pernyataan Misi adalah menentukan arah mana hal yang diinginkan oleh suatu organisasi yang sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman, untuk merealisasikan Visi tersebut diatas ditetapkan 5 (lima) Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. Meningkatkan kualitas Kerukunan Umat Beragama.
3. Menciptakan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam.
4. Meningkatkan kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji.
5. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang tranfaran dan akuntabel.

### **Tujuan**

Tujuan merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target ini dapat merupakan ukuran kinerja faktor-faktor



kunci keberhasilan organisasi. Tujuan merupakan penjabaran lebih nyata dari perumusan visi dan misi Organisasi/Instansi.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan mutu pelayanan Aparatur Kementerian Agama, mutu perencanaan dan pengendalian program serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.
2. Meningkatkan kualitas Penyelenggaraan Haji & Umrah.
3. Meningkatkan Mutu Madrasah Diniyah, Pondok Pesantren, TPQ dan Pendidikan Agama Islam.
4. Penyelenggaraan kegiatan wajib belajar Pendidikan Dasar 9 tahun pada MI/MTs, meningkatkan kualitas pendidikan dan pemerataan pelayanan pendidikan tingkat dasar dan menengah sehingga anak didik memperoleh pendidikan, serta Meningkatkan akses dan pemerataan pelayanan pendidikan yang bermutu.
5. Peningkatan mutu Badan Amil Zakat, Sertifikasi tanah wakaf, Hisab Rukyat dan Rohaniawan.
6. Meningkatkan mutu kualitas bimbingan, pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan Potensi umat

#### **Program Strategis**

1. Terpenuhinya semua hak-hak pegawai demi peningkatan kualitas Pelaksanaan tugas serta terpeliharanya kerukunan umat beragama
2. Peningkatan Akses, Mutu Pelayanan Haji & Umrah
3. Meningkatnya kualitas koordinasi pelaksanaan tugas serta Pembinaan dukungan adm kepada semua unit organi sehingga dapat meningkatkan Kinerja seluruh unit kerja Seksi PAIS
4. Meningkatkan kualitas peny. Koordinasi Pelaksanaan tugas serta Pembinaan & pemberian dukungan adm kepada semua lembaga pendidikan, RA, MI, MTs, & MA sehingga dapat meningkatkan Kinerja Seksi Pendidikan Madrasah
5. Meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat dengan melengkapi sarana & peralatan kegiatan pelayanan

6. Meningkatnya kualitas bimbingan, pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan Potensi umat

### **Rencana Strategis**

Rencana strategis merupakan langkah awal dari Perencanaan yang harus dilakukan setiap satuan organisasi/kerja agar mampu menjawab tuntutan lingkungan baik daerah, nasional, bahkan global dengan tetap berada dalam tatanan sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Melalui Perencanaan Strategis yang jelas dan sinergi satuan kerja lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

### **Bidang Kepegawaian, Umum, dan Keuangan**

1. Terpenuhinya semua hak-hak pegawai demi peningkatan kualitas Pelaksanaan tugas serta terpeliharanya kerukunan umat beragama.
  - a. Layanan Internal (overhead) Peralatan Fasilitas Perkantoran  
Layanan Internal (overhead) Pelayanan Umum dan Perlengkapan Internal Layanan Manajemen SDM Administrasi dan Informasi Pegawai
  - b. Layanan Manajemen Keuangan Pengelolaan Pembendaharaan  
Layanan Manajemen BMN penata usahakan BMN
  - c. Gaji dan Tunjangan
  - d. Layanan Manajemen Organisasi Layanan Perencanaan Layanan Pemantauan dan Evaluasi
  - e. Layanan Perangkat Pengelola Data dan Komunikasi
  - f. Layanan umum Pembinaan dan Pengembangan di Bidang Administarsi dan Umum
  - g. Layanan Hubungan Masyarakat dan Komunikasi Layanan Data dan Informasi

### **Bidang Keagamaan**

1. Peningkatan Akses, Mutu Pelayanan Haji & Umrah
  - a. Pelayanan Dokumen dan Perlengkapan Jemaah Haji
  - b. Pelayanan Petugas Haji yang Profesional

- c. Pengelolaan Sistem Informasi Haji
- 2. Meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat dengan melengkapi sarana & peralatan kegiatan pelayanan
  - a. Peningkatan pelayanan kepada masyarakat dalam perwakafan, Peningkatan pelayanan dan validnya data-data muzakki & mustahil pada bidang zakat
  - b. Data dan informasi urusan agama yang handal
  - c. Pengembangan Lembaga Pengelola Zakat yang berkualitas, Layanan Penyuluhan Zakat
- 3. Meningkatnya kualitas bimbingan, pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan Potensi umat
  - a. Pengelolaan dan Pembinaan penerangan agama Islam  
Pengelolaan urusan agama Islam dan pembinaan Syari'ah, Layanan Data dan Informasi Penerangan Agama Islam, Pelayanan Tunjangan Penyuluh Agama Islam Non-PNS, Pelayanan Penunjang, Pelaksanaan Kegiatan Even MTq Provisi dan Nasional
  - b. Layanan Produk Halal, Layanan Nikah untuk Masyarakat, Pengadaan Sarana Prasarana KUA

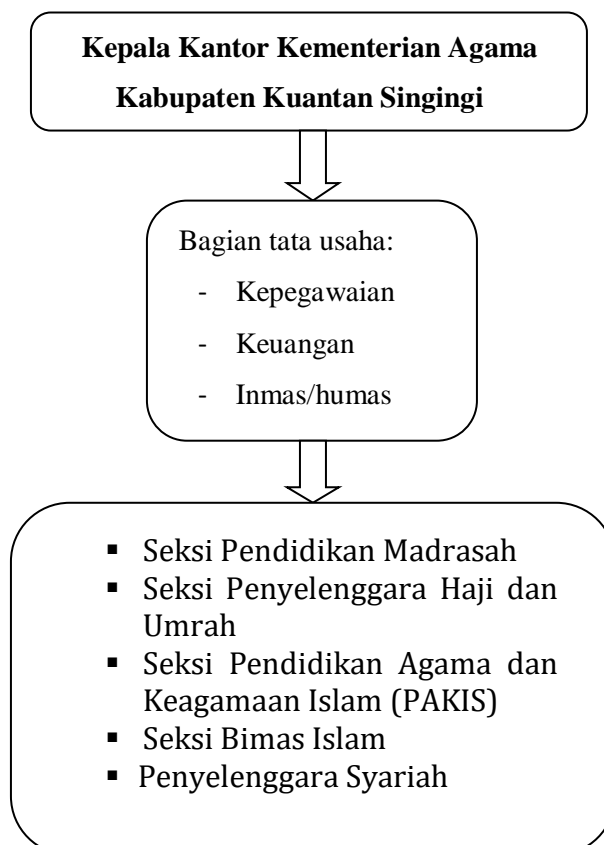
### **Bidang Pendidikan**

- 1. Meningkatnya kualitas koordinasi pelaksanaan tugas serta Pembinaan dukungan administrasi kepada semua unit organisasi sehingga dapat meningkatkan Kinerja seluruh unit kerja Seksi PAIS
  - a. Peningkatan akses, mutu, kesejahteraan dan subsidi Pendidikan Agama Islam.
  - b. Peningkatan Akses, Mutu, Kesejahteraan dan Subsidi PAI
  - c. Dukungan menajen Pendidikan & pelayanan tugas teknis lainnya Pendidikan Islam
  - d. Pelayanan Dokumen Standar Nasional PAI Dukungan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan.
  - e. Layanan Internal (overhead) Penyelenggaraan Tugas & Fungsi Layanan Perkantoran Gaji dan Tunjangan Layanan Manajemen Pendidikan Keagamaan Islam.

2. Meningkatkan kualitas peny. Koordinasi Pelaksanaan tugas serta Pembinaan & pemberian dukungan adm kepada semua lembaga pendidikan, RA, MI, MTs, & MA sehingga dapat meningkatkan Kinerja Seksi Pendidikan Madrasah.
  - a. Peningkatan akses, mutu, kesejahteraan dan subsidi RA & Madrasah
  - b. Dukungan manajemen pendidikan Islam & pelayanan teknis lainnya Pendidikan
  - c. Layanan Manajemen Madrasah dan RA, Layanan Dokumen Standar Nasional Pendidikan Layanan Guru PNS Penerima Tunjangan Profesi, Layanan Guru NON-PNS Penerima Tunjangan Profesi
  - d. Dukungan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan
  - e. Layanan Dukungan Manajemen

### **Struktur Organisasi**

#### **Kantor Kementerian Agama kabupaten Kuantan Singingi**



## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Identitas Responden**

Sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, maka perlu diadakan suatu tinjauan terhadap identitas responden/objek dalam penelitian guna mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan terdahulu sehubungan dengan Implementasi Remunirasi Dan Sasaran Kerja Pegawai Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis merasa perlu untuk menjelaskan identitas dari responden.

Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi responden menurut tingkat umur, masakerja dan tingkat pendidikan pegawai yang akan dijelaskan dibawah ini.

##### **5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

Tingkat umur seseorang akan nampak pada aktivitasnya dalam melakukan pekerjaannya, begitu juga akan sangat mempengaruhi pemahaman dalam memberikan keterangan dan jawaban serta penelitian yang objektif terhadap permasalahan.

Berikut tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel V.1. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Tingkat umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1	<30	-	-
2	31-40	2	12%
3	41-50	8	50%
4	>51	6	38%
	Jumlah	16	100%

Sumber : data olahan 2020

Pada tabel 5.1. diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berumur kecil dari 30 tahun tidak ada, antara umur 31-40 terdapat 2 orang (12%), antara umur 41-50 tahun sebanyak 8 orang (50%), serta umur antara diatas 51 tahun sebanyak 6 orang (38%), sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang yang paling banyak yaitu antara 41-50 tahun . Kemudian dengan lamanya masa bekerja responden berbeda satu dengan yang lainnya, dan merupakan pengalaman pegawai dalam menghadapi dalam berbagai tantangan dan kendala selama mereka bekerja di kantor kementerian agama kabupaten kuantan singingi.

### **5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja merupakan lamanya pegawai tersebut bekerja, masa kerja tersebut juga dapat mempengaruhi pola pikir dan dan sifat pegawai terhadap pekerjaan dimana orang yang sudah lama bekerja biasanya akan bekerja lebih baik karna ia telah memiliki pengetahuan dan pengalaman dibidangnya.

Berikut responden dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 5.2 berikut ini :

**Tabel V.2 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Umur	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	>30	-	-
2	20-30	6	38%
3	10-19	8	50%
4	1-9	2	12%
Jumlah		16	100%

Sumber : data olahan 2020

Pada tabel 5.2 diatas dapat dijelaskan bahwa responden dalam masa kerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten kuantan singingi bahwa responden yang masa kerjanya antara 1-9 tahun terdapat 2 orang (12%), responden yang masa kerjanya 10 -19 tahun terdapat 8 (50%) , dan responden yang masa kerjanya antara 20-30 tahun terdapat 6 orang (38%), sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak berdasarkan masa kerjanya yaitu pegawai yang masa kerjanya antara 10-19 tahun.

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan sebagai suatu usaha yang sadar guna mengembangkan kepribadian dan kemampuan sehingga akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan seseorang. Berikut identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

**Tabel V.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	SLTA	4	25%
2	Diploma	-	-
3	Strata I	10	63%
4	Strata II	2	12%
Jumlah			

Sumber : data olahan 2020

Pada tabel 5.3 pada table diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang (25%), diploma tidak ada, Strata I 10

orang (63%), dan Strata II sebanyak 2 orang (12%) dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan paling banyak ialah Strata I. dalam variasi tingkat pendidikan ini diharapkan terjadinya saling memberikan masukan-masukan sesama pegawai terutama dalam bidang ilmu yang dimilikinya masing-masing, karna yang kita ketahui bahwa tingkat pendidikan seseorang sangat mempengaruhi pola pikir karna dengan semakin tinggi ilmu yang dimiliki maka semakin mudah untuk melakukan pekerjaan.

## **5.2 Implementasi Remunirasi Dan Sasaran Kerja Pegawai Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi**

Dalam penyajian data ini, peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan hasil yang penulis dapat dilokasi penelitian yaitu pada kantor kementerian agama kabupaten kuantan singingi, khususnya tentang masalah implementasi remunirasi dan sasaran kerja pegawai aparatur sipil negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi.

Data yang disajikan dalam tulisan ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh pegawai aparatur sipil negara pada kantor kementerian agama kabupaten kuantan singingi sebagai responden dan mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian guna mendapat data secara langsung yang berhubungan dengan maslaah penelitian. Pada bab ini penulis menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung dari objek penelitian. Adapun analisa dalam skripsi ini, penulis melakukan sesuai dengan kemampuan penulis miliki. Sehubung hal ini, , maka bab v ini penulis akan membahas hasil dengan penelitian mengenai bagaimana implementasi



remunirasi dan sasaran kerja pegawai pada pegawai aparatur sipil negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi.

### 5.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini peneulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5, rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$
$$\text{Banyaknya Kelas Interval} = 5$$
$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$
$$= 0,8$$

- 1,00 - 1,79 = Tidak Baik
- 1,80 - 2, 59 = Kurang Baik
- 2,60 - 3,39 = Cukup Baik
- 3,40 - 4,19 = Baik
- 4,20 - 5,00 = Sangat Baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan pada setiap indikator implementasi remunirasi dan sasaran kerja pegawai pada pegawai aparatur sipil negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi.

#### 5.3.1 Komunikasi

Menurut George C. Edward III dalam Tangkilisan (2003:11). Komunikasi akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implemtasi kebijakan. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada

bagian yang tepat. Instrument pernyataan untuk indikator komunikasi pada pegawai aparatur sipil negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi adalah :

- a. Keputusan yang telah dibuat pemerintah
- b. Kejelasan dalam pelaksanaannya

Tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu keputusan yang telah dibuat pemerintah kepada pegawai dapat dilihat pada table 5.4 berikut ini

:

Tabel 5.4 : Tanggapan Responden Untuk Pernyataan Pertama

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
1	Sangat setuju	5	6	30	38%
	Setuju	4	7	28	44%
	Cukup setuju	3	3	9	18%
	Tidak setuju	2	-	-	-
	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,18</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.4 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan keputusan yang telah dinuat pemerintah kepada pegawai adalah sebanyak 6 orang (38%) respomden yang menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (44%) responden, dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 oarang (18%), tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 4,18 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap keputusan yang te;ah dibuat pemerintah adalah setuju. Hal ini berarti seluruh pegawai kementerian agama kabupaten

kuantan singingi menerima semua keputusan yang telah dibuat oleh pemerintah.

Selanjutnya tanggapan reponden untuk pernyataan kedua yaitu kejelasan dalam pelaksanaannya dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5 : Tanggapan responden tentang kejelasan dalam pelaksanaannya

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
1	Sangat setuju	5	5	25	31%
	Setuju	4	11	44	69%
	Cukup setuju	3	-	-	-
	Tidak setuju	2	-	-	-
	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>69</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,31</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.5 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan tentang kejelasan dalam pelaksanaannya adalah sebanyak 5 responden (31%) responden menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (69%) responden, dan tidak ada satupun responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden terhadap kejelasan dalam pelaksanaannya adalah =4,31 yang menunjukkan bahwa tanggapan rsponden terhadap kejelasan dalam pelaksanaannya adalah sangat setuju.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator komunikasi pada tabel 5.6 dibawah ini.

Tabel 5.6 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pada indicator komunikasi.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		ST	S	CS	TD	STS		
1	transmisi (keputusan) yang dibuat oleh pemerintah	6	7	3	0	0	16	4,18
2	Kejelasan pelaksanaan pemerintah	5	11	0	0	0	16	4,31
Jumlah		11	17	3	0	0	31	4,26
Jumlah responden		5	9	2	0	0	16	
Persentase (%)		32	56	12	0	0	100	

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan tentang indikator komunikasi adalah pada kategori sangat setuju sebanyak 5 orang (32%) responden, kategori setuju sebanyak 9 orang (56%) responden, dan pada kategori cukup setuju sebanyak 2 orang (12%). Tidak ada responden pada kategori tidak setuju dan kategori sangat tidak setuju, maka secara rata-rata adalah 4,26 dapat disulkan bahwa responden terhadap rekapitulasi komunikasi adalah sangat setuju.

### 5.3.2 Sumber Daya

Dalam implementasi kebijakan harus ditunjang oleh sumber daya baik sumber daya manusia, materi dan metoda. Sasaran, tujuan dan isi kebijakan walaupun sudah di komunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif dan efisien. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal dikertas menjadi dokumen saja tidak di wujudkan untuk memberikan pemecahan masalah yang ada dimasyarakat. Selanjutnya Wahab (2010),

menjelaskan bahwa sumberdaya tersebut dapat berwujud manusia, yakni kompetensi implementor dan sumberdaya finansial. Berikut instrument pernyataan indikator sumber daya pegawai pada kementerian agama kabupaten kuantan singingi adalah :

- a. Cara menyampaikan informasi pada pegawai
- b. Wewenang pemerintah dalam mengambil keputusan

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu cara menyampaikan informasi pada pegawai dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 5.7 : Tanggapan responden tentang menyampaikan informasi pada pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
1	Sangat setuju	5	4	20	25%
	Setuju	4	6	24	38%
	Cukup setuju	3	4	12	25%
	Tidak setuju	2	2	4	12%
	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>3,75</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan cara menyampaikan informasi kepada pegawai adalah sebanyak 4 orang (20%) responden menjawab sangat setuju, reponden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (25%) responden, responden yang menjawab cukup setuju 4 orang (25%) responden , adapun responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (12%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah = 3,75 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap cara menyampaikan informasi pemerintah adalah setuju.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu wewenang pemerintah dalam mengambil keputusan dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini :

Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Tentang Wewenang Pemerintah Dalam Mengambil Keputusan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
1	Sangat setuju	5	5	25	31%
	Setuju	4	5	20	31%
	Cukup setuju	3	5	15	31%
	Tidak setuju	2	1	2	7%
	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>62</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>3,87</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8 dapat dilihat tanggapan responden terhadap wewenang pemerintah dalam mengambil keputusan adalah sebanyak 5 orang (31%) responden menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju juga sebanyak 5 orang (31%) responden, ada juga responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 responden (31%), dan bahkan menjawab tidak setuju 1 orang (7%), tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah = 3,87 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap wewenang pemerintah dalam mengambil keputusan adalah setuju.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator sumber daya pada tabel 5.9 dibawah ini.

Tabel 5.9 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator sumberdaya.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		ST	S	CS	TD	STS		
1	Cara menyampaikan informasi pada pegawai	4	6	4	2	0	16	3,75
2	Wewenang pemerintah dalam mengambil keputusan	5	5	5	1	0	16	3,87
Jumlah		9	11	9	3	0	32	3,81
Jumlah responden		4	6	4	2	0	16	
Persentase (%)		25	38	25	12	0	100	

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan tentang indikator sumber daya adalah kategori sangat setuju sebanyak 4 orang (25%) responden, kategori setuju sebanyak 6 orang (38%) responden, pada kategori setuju sebanyak 4 orang (25%) responden, dan adapun pada kategori tidak setuju sebanyak 2 orang (12%) responden, dari kelima kategori tersebut tidak ada responden yang menjawab pada kategori sangat tidaksetuju. Maka secara rata adalah 3,81 dapat disimpulkan bahwa responden terhadap sumber daya adalah setuju.

### 5.3.3 Disposisi

Suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Implementasi kebijakan apabila memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasinya menjadi tidak efektif dan efisien. Wahab (2010), menjelaskan bahwa disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran,

sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Berikut instrument pernyataan untuk indikator disposisi pada pegawai kantor kemeterian agama kabupaten kuantan singing adalah :

- a. Sikap pemerintah dalam pengangkatan
- b. Tindakan pemerintah dalam pemberian insentif

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sikap pemerintah dalam pengangkatan pegawai dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Tentang Wewenang Pemerintah Dalam Mengambil keputusan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
1	Sangat setuju	5	4	20	25%
	Setuju	4	9	36	56%
	Cukup setuju	3	3	9	19%
	Tidak setuju	2	-	-	-
	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>4.06</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan tentang wewenang pemerintah dalam mengambil keputusan adalah sebanyak 4 orang (25%) responden menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang (56%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang (19%) responden, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan rsponden adalah= 4.06 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap wewenang pemerintah dalam mengambil keputusan adalah setuju.



Selanjutnya tanggapan responden untu pernyataan keenam yaitu tindakan pemerintah dalam pemberian insentif dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Tentang Tindakan Pemerintah Dalam Pemberian Insentif

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
1	Sangat setuju	5	4	20	25%
	Setuju	4	7	28	44%
	Cukup setuju	3	5	15	31%
	Tidak setuju	2	-	-	-
	sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>3,93</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.11 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap tindakan pemerintah dalam pemberian insentif adalah sebanyak 4 orang (25%) responden menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (44%) responden, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang (31%) responden, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah =3,93 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tindakan pemerintah dalam pemberian insentif adalah setuju.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator disposisi pada tabel 5.12 dbawah ini.

Tabel 5.12 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pada Indikator disposisi.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		ST	S	CS	TD	STS		
1	Sikap pemerintah	4	9	3	0	0	16	4,06

	dalam pengangkatan							
2	Tindakan pemerintah dalam pemberian insentif.	4	7	5	0	0	16	3,93
Jumlah		8	16	8	0	0	32	3,99
Jumlah responden		4	8	4	0	0	16	
Persentase (%)		25	50	25	10	0	100	

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan tentang indikator disposisi pemerintah adalah pada kategori sangat setuju sebanyak 4 orang (25%) responden, kategori setuju sebanyak 8 orang (50%) responden, kategori cukup setuju sebanyak 4 orang (25%) responden. Tidak ada reponden pada kategori tidak setuju dan kategori sangat tidak setuju. Maka secara rata-rata adalah 3,99 dapat disimpulkan bahwa responden terhadap rekapitulasi disposisi adalah setuju.

#### 5.3.4 Struktur Birokrasi

Organisasi, menyediakan peta sederhana untuk menunjukkan secara umum kegiatan-kegiatannya dan jarak dari puncak menunjukkan status relatifnya. Garis-garis antara berbagai posisi-posisi itu dibingkai untuk menunjukkan interaksi formal yang diterapkan. Kebanyakan peta organisasi bersifat hirarki yang menentukan hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan secara diagonal langsung. Berikut instrument pernyataan untuk indikator struktur birokrasi pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten kuantan singing adalah:

- a. Standard operasional prosedur (SOP) yang diberikan pemerintah
- b. Kesepakatan kolektif anantara pememerintah dan pegawai

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu standard operasional prosedur (SOP) yang diberikan pemerintah kepada pegawai dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Tentang Wewenang Pemerintah Dalam Mengambil keputusan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
1	Sangat setuju	5	6	30	38%
	Setuju	4	5	20	31%
	Cukup setuju	3	5	15	31%
	Tidak setuju	2	-	-	-
	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>4.06</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap standard operasional prosedur (SOP) adalah sebanyak 6 orang (38%) responden menjawab sanagat setuju, pegawai yang menjawab setuju sebanyak 5 orang (31%) responden, yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 oarang (31%) responden, dan tidak ada satupun responden yang menjawab setuju maupun sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah = 4,06 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap standard operasional prosedur (SOP) adalah setuju.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan yaitu kesepakatan kolektif antara pememerintah dan pegawai dapat dilihat pada tabel 5.14 dibawah ini :

Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Tentang Kesepakatan Kolektif Antara Pemerintah Dan Pegawai

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	%
----	------------------	------	------------------	-------	---

1	Sangat setuju	5	3	15	19%
	Setuju	4	13	52	81%
	Cukup setuju	3	-	-	-
	Tidak setuju	2	-	-	-
	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>4.18</b>		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap kesepakatan kolektif antara pememerintah dan pegawai adalah sebanyak 3 orang (19%) responden menjawab sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (81%) responden, dan tidak ada satupun responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan tidak sangat setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah = 4,18 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kesepakatan kolektif antara pemerintah dan pegawai adalah setuju.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator struktur birokrasi pada tabel 5.15 dibawah ini :

Tabel 5.12 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pada Indikator disposisi.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		ST	S	CS	TD	STS		
1	Standard operasional prosedur (SOP) yang diberikan pemerintah	6	5	5	0	0	16	4,00
2	Kesepakatan kolektif pemerintah dan pegawai	3	13	5	0	0	16	4,18
Jumlah		9	18	5	0	0	32	4,09
Jumlah responden		4	9	3	0	0	16	
Persentase (%)		25	56	19	0	0	100	

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan indikator struktur birokrasi adalah pada kategori sangat setuju sebanyak 4 orang (25%) responden, kategori setuju sebanyak 9 orang (56%) responden, dan pada kategori cukup setuju sebanyak 3 orang (19%), tidak adayang menjawab kategori tidak setuju dan kategori sangat tidak setuju. Maka secara rata-rata adalah 4,09 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap rekapitulasi struktur birokrasi adalah setuju.

Berikut rakapitulasi tanggapan responden mengenai implementasi remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 5.15 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Implementasi Remunirasi Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SB	B	CB	KB	TB		
1.	Rekapitulasi komunikasi	5	9	2	0	0	16	4,26
		32	56	12	0	0	100	
2.	Rekapitulasi sumber daya	4	6	4	2	0	16	3,81
		25	38	25	12	0	100	
3.	Rekapitulasi disposisi	4	8	4	0	0	16	3,99
		25	50	25	0	0	100	
4.	Rekapitulasi struktur birokrasi	4	9	3	0	0	16	4,09
		25	56	9	0	0	100	
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>4,05</b>
<b>Jumlah responden</b>		<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	
<b>Persentase</b>		<b>25</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden adalah sebanyak 4 orang (25%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, pada kategori setuju sebanyak 7 orang (44%) responden, kategori cukup setuju sebanyak 4 orang (25%) responden, pada kategori tidak setuju sebanyak 1 orang (6%) responden, dan tidak ada pada kategori sangat tidak setuju. Maka secara rata-rata adalah 4,05. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan bahwa

implementasi remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara kementerian agama kabupaten kuantan singigni termasuk kategori baik yang berada di skala 3,40 -4,19.

Artinya hipotesis yang semula menduga bahwa implementasi remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi belum maksimal/ belum baik tidak terbukti kebenarannya, dikarenakan hasil penelitian ini menghasilkan rata-rata jawaban responden adalah 4,05 artinya implementasi remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara kementerian agama kabupaten kuantan singing sudah terlaksana dengan baik/ sudah maksimal.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai implementasi remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi yang menghasilkan rata-rata 4,05 berarti pada interval baik. Yang berarti remunirasi pada pegawai aparatur sipil Negara kementerian agama kabupaten kuantan singingi sudah baik dan berjalan sebagaimana mestinya dari segi pemerintahan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menghasilkan perhitungan yang berada pada interval yang baik.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan dari uraian kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan yaitu Diharapkan pemerintahan mempertahankan atau bahkan lebih maju lagi dalam implementasi seperti saat sekarang ini, dikarenakan implementasi

remunirasi pada pegawai ASN kementerian agama kabupaten kuantan singingi sudah berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Banga Wempy, 2018. *Kajian Administrasi Publik Kontemporer*. Yogyakarta: Gava Media

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Feriyanto Andri dan Triana Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Media Tara

Kadarisman, Muh. 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Penerbit PT RajaGrafindo Persada

Moelong, Lexy j. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Silalahi, Ulber. 2011. *Azas-azas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, CV

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta, CV

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta

Syafiie, Inu Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta

Usman, Husaini. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Usman, Husaini dan Purnomo Setiyadi Akbar. 2014. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Wahab, Soliehin Abdul. 2005. *Analisis kebijakan dari formulasi keimplementasi kebijakan negara*. Jakarta: Bumi Aksara

**Sumber Lainnya :**

[https://jurnal.umrah.ac.id/wpcontent/uploads/gravity\\_forms/1ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2016/07/E-J-2.pdf](https://jurnal.umrah.ac.id/wpcontent/uploads/gravity_forms/1ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2016/07/E-J-2.pdf)

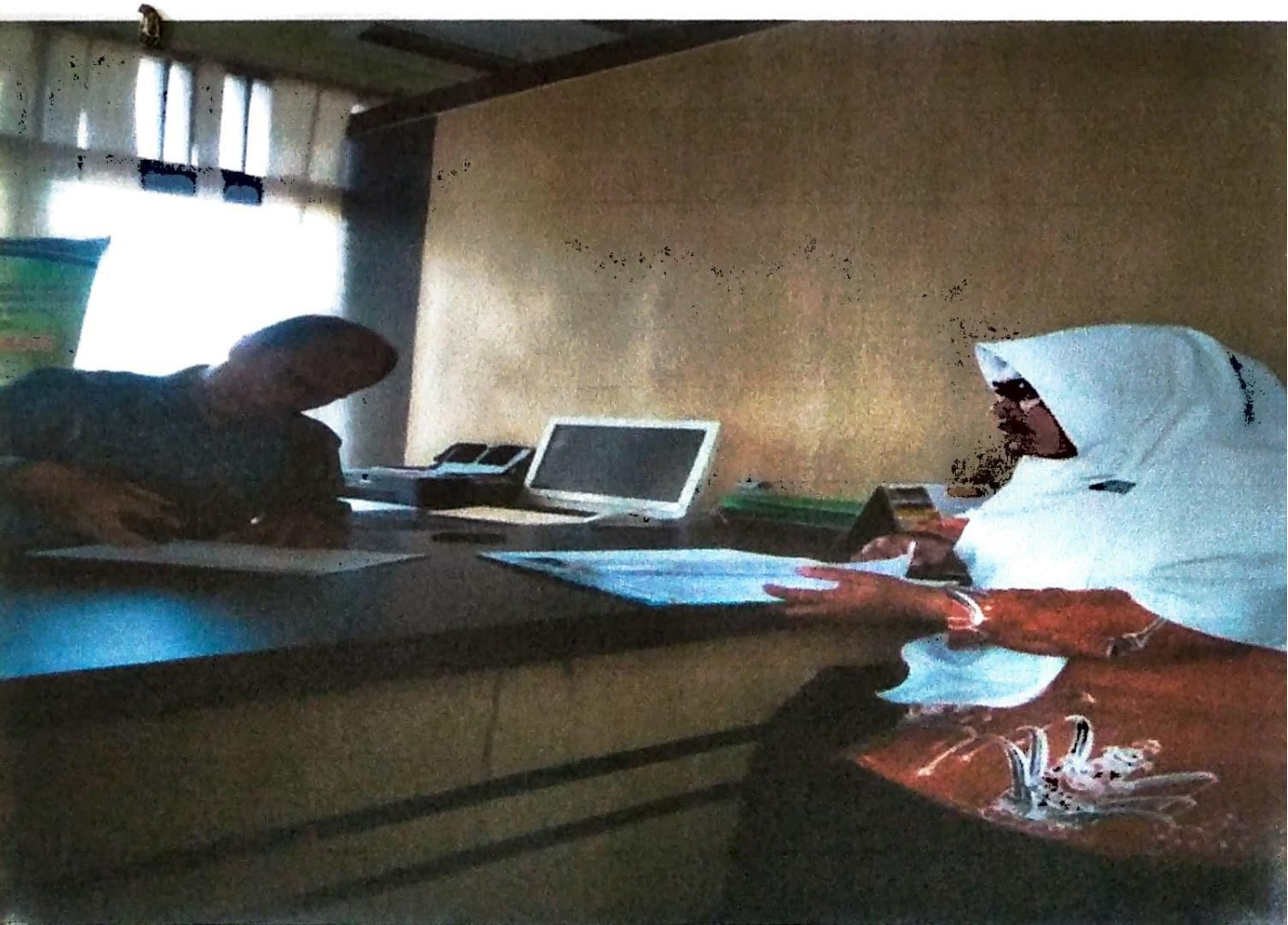
<https://kbbi.web.id.id/remunirasi>

<https://kbbi.web.id.id/sasarankerjapegawai>

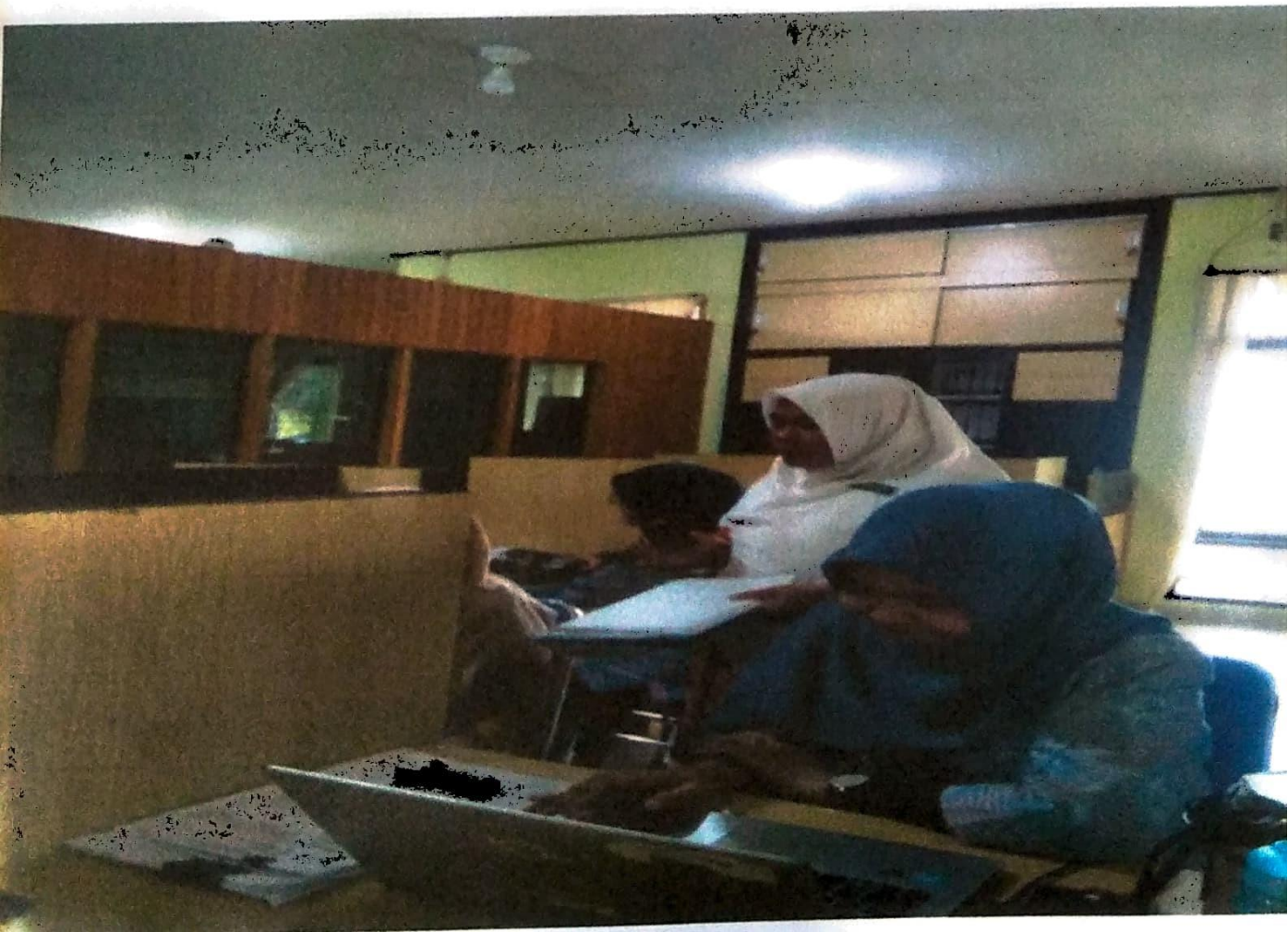
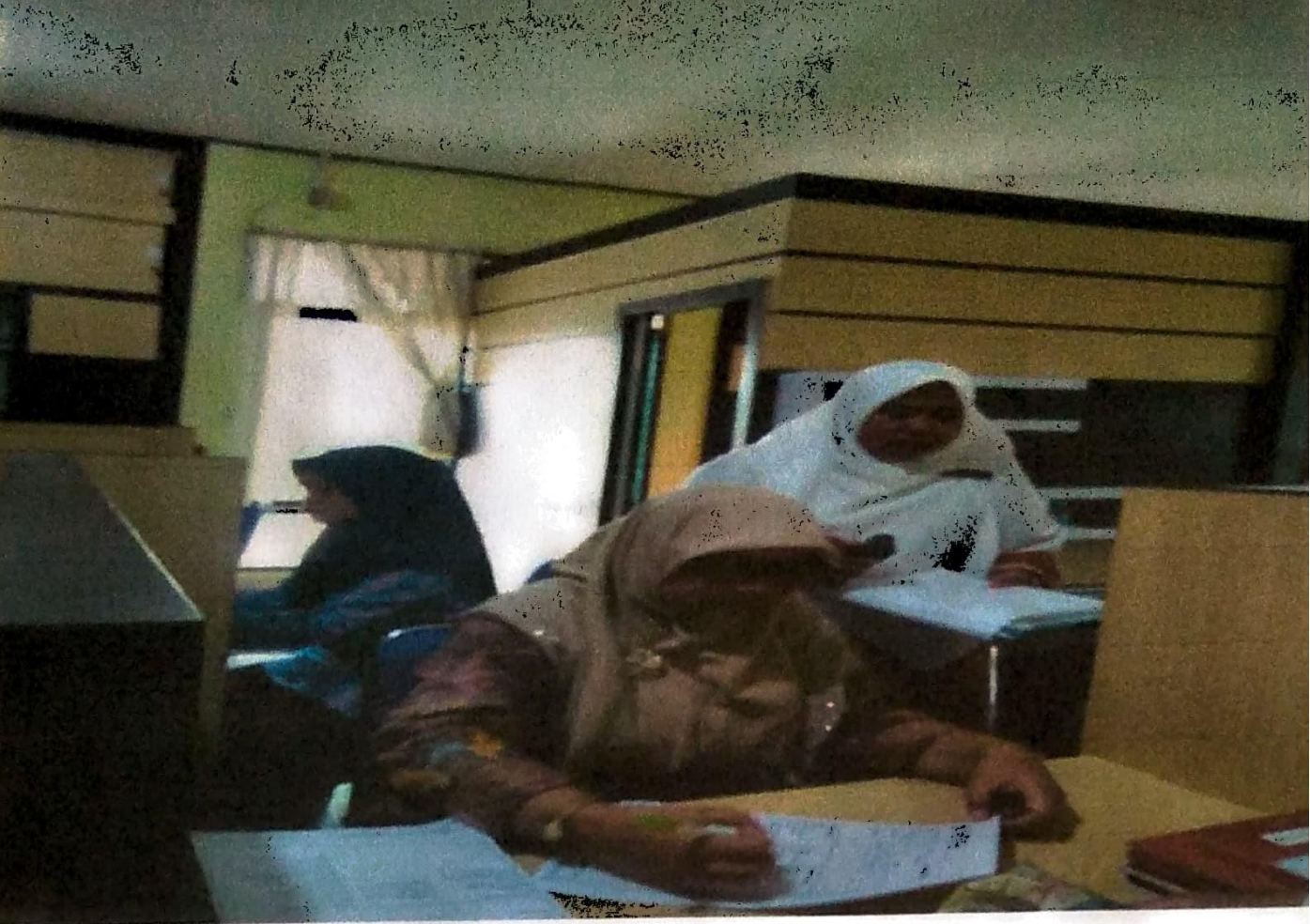
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Evaluasi Jabatan

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP)









## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Ermayanti  
Tempat/Tgl Lahir : Pulau Komang Sentajo, 20 November 1981  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Kawin  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten  
Kuantan Singingi  
Pendidikan :

1. SD NEGERI 001 Pulau Komang Sentajo
2. SMPN 003 Muaro Sentajo
3. MAN 1 Teluk Kuantan

Demikian Riwayat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 29 Agustus 2022  
Penulis

Ermayanti  
NPM. 160411031