

**IMPLEMENTASI PENJENJANGAN KINERJA BERBASIS
KEMAMPUAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI DINAS SOSIAL KOTA PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)
Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang*



Oleh:

YUNITA INDRA PUTRI

NIM.20042173

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Departemen Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

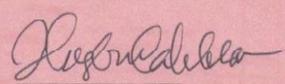
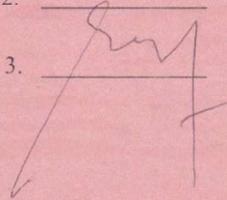
Pada hari Selasa, 23 Juli 2024 Pukul 13.00 WIB s/d 14.00 WIB

Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman

Nama : Yunita Indra Putri
TM/NIM : 2020/20042173
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 23 Juli 2024

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Hasbullah Malau, S.Sos.,M.Si	1. 
Anggota	: Dr. Zikri Alhadi, S.IP., M.A	2. 
Anggota	: Rahmadani Yusran, S. Sos., M.Si	3. 

Mengesahkan
Dekan FIS UNP,



Afriva Khaidir, SH., M.Hum, MAPA, Ph.D
NIP. 196604111990031002

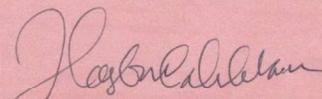
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul	Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman
Nama	Yunita Indra Putri
TM/NIM	2020/20042173
Program Studi	Ilmu Administrasi Negara
Departemen	Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	Ilmu Sosial

Padang, 11 Juli 2023

Disetujui Oleh,

Pembimbing



Dr. Hasbullah Malau, S.Sos., M.Si
NIP 197507152008011012

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yunita Indra Putri
NIM/TM : 20042173/2020
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 26 Juni 2002
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial
Judul : Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi ini hasil karya ilmiah asli dan tidak dilakukan atas dasar plagiat, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Skripsi ini berjudul **“Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman”**. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, maka sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 23 Juli 2024
Saya yang menyatakan,



Yunita Indra Putri
(20042173)

ABSTRAK

Yunita Indra Putri: Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi penjenjangan kinerja berbasis kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman dan untuk menganalisis faktor penghambat dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja di Dinas Sosial Kota Pariaman. Latar belakang penelitian ini, belum terwujudnya keselarasan antara kinerja individu dengan kinerja unit, sampai dengan kinerja organisasi sebagaimana dalam PERMENPAN Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintahan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kualitatif deskriptif. Selanjutnya, pengumpulan data menggunakan instrumen *purposive sampling* berupa wawancara mendalam kepada informan Kepala Dinas Sosial Kota Pariaman, Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin, Kepala Bidang Rehabilitasi dan Perlindungan Jaminan Sosial, Kepala Subbagian Umum dan Program, dan Staf-Staf di Dinas Sosial Kota Pariaman. Selanjutnya, studi dokumentasi digunakan untuk dokumen dalam penelitian dan teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilaksanakan. Serta teknik keabsahan data dengan triangulasi yaitu metode triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja Instansi Pemerintahan sesuai dengan PERMENPAN No 89 Tahun 2021 di Dinas Sosial Kota Pariaman belum bisa diterapkan sepenuhnya secara optimal sesuai dengan kemampuan ASN. Kemampuan ASN perlu dikembangkan baik dari pendidikan formal, pangkat, golongan, pelatihan dan diklat, skill, pengalaman, dan penempatan jabatan dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja Dinas Sosial Kota Pariaman. Hal ini, menyebabkan visi dan misi serta sasaran strategis Dinas Sosial Kota Pariaman yaitu memperkuat ekonomi kerakyatan dan ekonomi kreatif yang berbasis lokal, dengan visi meningkatnya pemerataan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat serta sasarannya untuk menurunnya angka kemiskinan, belum mencapai target secara optimal sesuai tujuan Pemerintahan Daerah Kota Pariaman yaitu yang telah ditetapkan. Selanjutnya, terdapat faktor penghambat yaitu kekurangan Sumber Daya Manusia atau Sumber Daya Aparatur dan kurangnya pelatihan/diklat pegawai ASN.

Kata Kunci: Implementasi, Kemampuan, Penjenjangan Kinerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuuh

Alhamdulillah *rabbi' alamin*, Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan pada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Departemen Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Skripsi ini berjudul **“Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman”**.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Semoga Allah SWT membalas jasa dan pengorbanan mereka yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti dengan senang hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, ST., MT., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Afriva Khaidir, SH., M.Hum, MAPA, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Fitri Eriyenti, M.Pd., Ph.D., selaku Kepala Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Dr. Hasbullah Malau, S.Sos, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran selama memberikan bimbingan, arahan serta saran yang membangun kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Zikri Alhadi, S. IP., MA., selaku Dosen Penasehat Akademik dan Dosen Penguji Pertama yang telah memberikan masukan serta saran yang membangun dalam upaya penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Rahmadani Yusran, S. Sos., M. Si., selaku Dosen Penguji Kedua yang telah memberikan masukan serta saran yang membangun dalam upaya penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Departemen Ilmu Administrasi Negara sebagai inspirasi penulis serta memberikan pelajaran dan pengalaman kepada peneliti.
8. Bapak Muhammad Roem, SH., MM., selaku Kepala Dinas Sosial Kota Pariaman yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan data yang peneliti butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Muharman S. Pt., M. Sos., selaku Sekretaris Dinas Sosial Kota Pariaman yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi dan bersedia meluangkan waktu dalam mengarahkan.
10. Bapak Desemrianto, SP., selaku Kabid Pemberdayaan dan Penanganan Fakir Miskin Miskin yang telah bersedia meluangkan waktu dalam mengarahkan dan memberikan informasi dalam penelitian ini.

11. Bapak Budi Prasetya, S.E., selaku Kabid Rehabilitasi Perlindungan dan Jaminan Sosial yang telah bersedia meluangkan waktu dalam mengarahkan dan memberikan informasi dalam penelitian ini.
12. Ibu Fitri Yani Susilawati, SKM selaku Kasubag Umum dan Program yang telah bersedia meluangkan waktu dalam mengarahkan dan memberikan informasi dalam penelitian ini.
13. Bapak dan Ibu Staff Dinas Sosial Kota Pariaman Program yang telah bersedia meluangkan waktu dalam mengarahkan dan memberikan informasi dalam penelitian ini.
14. Teristimewa kepada kedua orang tua peneliti Papa Indra dan Mama Aflinda yang telah memberikan peneliti doa dan dukungan demi kelancaran dan keberhasilan peneliti dalam segala hal hingga memperoleh gelar sarjana pendidikan.
15. Teruntuk keluarga besar tercinta, mulai dari Abang Rizki Ramadan Indra Putra, Abang Aprilnaldo Indra Putra, dan Adik Arifaldi Indra Putra yang selalu memberikan semangat, masukan dan juga motivasi kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
16. Teruntuk sahabat-sahabat penulis yaitu, Tiwi Devia Ulfa, Dhea Deviani Gracia, Deswina Ramadhani, dan Nadia Mairiza yang telah menemani penulis selama bangku perkuliahan ini, baik secara suka maupun duka.
17. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Departemen Ilmu Administrasi Negara Angkatan 20 yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan dan persaudaraan yang telah kita bangun bersama.

18. Dan yang terakhir kepada diri sendiri yang sudah berjuang dan bertahan sampai titik ini. Terimakasih telah menjadi kuat, semoga lebih kuat lagi dalam perjuangan selanjutnya di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan sehingga hasilnya masih jauh dari sisi sempurna. Demi kesempurnaan skripsi ini peneliti mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya serta membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang memberikan bantuan kepada peneliti.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Padang, 23 Juli 2024

Yunita Indra Putri
NIM. 20042173

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Batasan Penelitian.....	16
D. Rumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II	18
KAJIAN PUSTAKA	18
A. Kajian Teoritis	18
1. Konsep Implementasi Kebijakan Publik.....	18
2. Konsep Kemampuan	25
3. Konsep Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN).....	32
4. Aparatur Sipil Negara (ASN).....	34
5. Konsep Penjenjangan Kinerja.....	36
6. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pariaman.....	45
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	47
C. Kerangka Konseptual.....	49

BAB III.....	51
METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Fokus Penelitian.....	52
C. Lokasi Penelitian.....	53
D. Informan Penelitian.....	54
E. Jenis dan Sumber Data.....	55
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	56
G. Teknik Analisis Data	58
H. Uji Keabsahan Data	59
1. Triangulasi Sumber	60
2. Triangulasi Teknik	60
3. Triangulasi Waktu.....	61
BAB IV	62
HASIL DAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Temuan Umum	62
1. Gambaran Umum Dinas Sosial Kota Pariaman	62
B. Temuan Khusus	75
1. Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman....	75
2. Faktor Penghambat dalam Mengimplementasikan Penjenjangan Kinerja Di Dinas Sosial Kota Pariaman.....	131
C. Pembahasan	137
1. Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman..	137

2. Faktor Penghambat dalam Mengimplementasikan Penjenjangan Kinerja di Dinas Sosial Kota Pariaman.....	156
BAB V.....	161
PENUTUP.....	161
A. Kesimpulan	161
B. Saran	163
DAFTAR PUSTAKA.....	165
LAMPIRAN.....	169

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indeks Profesional ASN Tahun 2022	6
Tabel 1. 2 Daftar Urut Kepangkatan Dinas Sosial Kota Pariaman Tahun 2024.....	8
Tabel 1.3 Data Pegawai Dinas Sosial Sosial Kota Pariaman berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2024.....	11
Tabel 1. 4 Rekapitulasi Kebutuhan Pejabat/Pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman	12
Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	55
Tabel 4. 1 Daftar Urut Kepangkatan Dinas Sosial Kota Pariaman Tahun 2024...	76
Tabel 4.2 Data Pegawai Dinas Sosial Sosial Kota Pariaman berdasarkanPangkat/Golongan Tahun 2024	78
Tabel 4. 3 Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman	80
Tabel 4. 4 Riwayat Jabatan Pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman.....	83
Tabel 4. 5 Nama Pegawai Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin	86
Tabel 4. 6 Nama Pegawai Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial	88
Tabel 4. 7 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kabid Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial Tahun 2023	90
Tabel 4. 8 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kabid Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kota Pariaman Tahun 2023 ...	91
Tabel 4. 9 Rencana Hasil Kerja Pimpinan Yang di Intervensi	92
Tabel 4. 10 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kepala Dinas Kota Pariaman Tahun 2023.....	100
Tabel 4. 11 Nilai Akuntabilitas Dinas Sosial Kota Pariaman	115
Tabel 4. 12 Hasil Pengukuran Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman pada Triwulan 1	119
Tabel 4. 13 Penilaian capaian Sasaran Strategis Dinas Sosial Kota Pariaman Tahun 2023.....	122
Tabel 4. 14 Nama-nama Pegawai yang mengikuti Diklat.....	127
Tabel 4. 15 Riwayat Jabatan Pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman.....	128

Tabel 4. 16 Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman	129
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Kebutuhan Pejabat/Pegawai.....	132
Tabel 4. 18 Pelatihan Diklat Struktural & Pelatihan Diklat Fungsional	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah ASN di Indonesia.....	4
Gambar 1. 2 Usia Pegawai ASN Dinas Sosial Kota Pariaman.....	10
Gambar 2. 1 Tahapan Penjenjangan Kinerja	40
Gambar 2. 3 Levelling Of Objective.....	42
Gambar 2. 4 Pohon Kinerja.....	43
Gambar 2. 5 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Pariaman.....	66
Gambar 4. 2 Usia Pegawai ASN Dinas Sosial Kota Pariaman.....	79
Gambar 4. 3 Skema Kinerja Dinas Sosial Kota Pariaman.....	100
Gambar 4. 4 Pohon Kinerja Dinas Sosial Kota Pariaman 2018-2023	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi instansi, unit, lembaga dan organisasi sektor publik. Menurut Hasibuan (dalam Apriliana, 2021) menjelaskan bahwa SDM merupakan kemampuan yang terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu mempunyai peranan penting bagi instansi, unit, lembaga dan organisasi sektor publik. SDM yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi publik supaya dapat menciptakan kinerja organisasi yang baik. Hal ini juga diungkapkan oleh Sunarmintyastuti & Hugo (2019) SDM adalah suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya, sumber daya manusia ialah salah satu komponen utama dari semua aktivitas yang dilaksanakan. Kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa SDM memiliki peran penting dalam pelaksanaan organisasi guna menciptakan kinerja organisasi yang baik.

Kinerja organisasi yang baik tentu perlu adanya kinerja SDM atau Sumber Daya Aparatur yang mumpuni dalam bidangnya yaitu keahlian yang dimiliki aparatur. Keahlian yang harus dimiliki aparatur diantaranya yaitu harus memiliki kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam pencapaian hasil kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Sumber daya aparatur harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kemampuan aparatur ditempat kerja merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap melalui pendidikan dan pelatihan (dalam, Khaeruman, 2021).

Menurut Sinungan (Carda & Hasyim, 2021) Kemampuan aparatur merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap dalam penerapannya dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Thoha (2021) menjelaskan bahwa kemampuan aparatur merupakan suatu keadaan yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan dan pengetahuan. Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparatur dapat dilihat dari kemampuan yang mumpuni di bidangnya masing-masing dan menunjukkan hasil dari kinerja individu, kinerja unit dan kinerja organisasi.

Hasil dari kinerja individu, kinerja unit dan kinerja organisasi memerlukan penerapan penjenjangan kinerja organisasi. Penjenjangan kinerja ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam menyusun penjenjangan kinerja guna mendukung pencapaian kinerja organisasi. Penjenjangan kinerja diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah dalam pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa penjenjangan kinerja adalah proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja individu kepada kinerja unit sampai dengan kinerja organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu dalam peningkatan kinerja individu dan harus memiliki latarbelakang pendidikan dan pelatihan diklat untuk menyelaraskan sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja sehingga dapat terjalannya penjenjangan kinerja dengan baik melalui

kemampuan ASN. Kemampuan ASN dapat dilihat dari pendidikan formal, pangkat, golongan, pelatihan diklat, skill, pengetahuan, jabatan dan pengalaman. Maka dari itu perlu penerapan penjenjangan kinerja agar terjadinya keselarasan aspek-aspek yang berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hal ini disampaikan oleh Analis Kebijakan Muda pada Deputi Reformasi Birokrasi Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan yaitu, Ummu Nurhanifah pada podcast di Youtube resmi milik Kementerian PANRB menyampaikan bahwa :

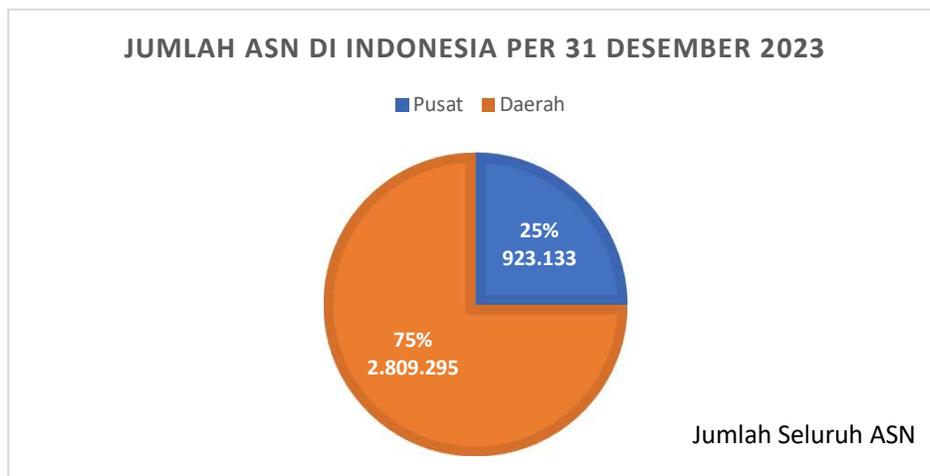
“...beberapa hasil evaluasi kinerja banyak instansi pemerintah yang tujuan organisasinya tidak didukung oleh kinerja unit sampai kinerja individu. Sehingga sering terjadi misskomunikasi yang menyebabkan tidak selarasnya kinerja organisasi, kinerja unit sampai pada kinerja individu. Selain itu juga ditemukan sebagian indikator yang harusnya dijawab itu tidak bisa dijawab dalam laporan kinerja pemerintah/laporan kinerja KL. Dan banyak unit-unit yang program kegiatannya tidak berdampak langsung terhadap sasaran organisasi yang ujungnya terjadinya inefisiensi...”

(Sumber) Nurhanifah, Ummu. “Episode IV: Penjenjangan Kinerja Instansi “Youtube diunggah oleh Kementerian PANRB 2 Maret 2022 <https://youtube.be/butzA70Votk> diakses pada 27 Januari 2024.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya pelaksanaan penjenjangan kinerja supaya terjadinya keselarasan kinerja individu yang didukung oleh kinerja unit sampai dengan kinerja organisasi agar terhindar dari misskomunikasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga nantinya pemerintah dapat menjawab semua indikator-indikator yang terdapat didalam laporan kinerja pemerintah. Oleh karena itu, perlunya penerapan penjenjangan kinerja agar selaras dengan kinerja individu, unit dan organisasi untuk mempermudah pencapaian kinerja ASN.

Kenyataannya kondisi ASN sendiri tidak berjalan dengan baik dan komposisi ASN belum sesuai dengan kebutuhan riil serta penempatan pegawai dalam jabatan tidak berdasarkan kemampuan pegawai. Oleh sebab itu, ASN belum mumpuni dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kondisi ASN yang belum mumpuni dapat dilihat dari kebutuhan dalam menjalankan pekerjaannya (BKN, 2023).

Gambar 1.1
Jumlah ASN di Indonesia



Sumber: BKN, 2023

Kondisi ASN secara Nasional menunjukkan bahwa: (1) jumlah ASN sejumlah 3.732.428 yang terdiri dari 923.133 ASN Pusat (25%) dan 2.809.295 ASN Daerah (75%); (2) jumlah, kualitas, distribusi dan komposisi pegawai belum sesuai dengan kebutuhan riil; (3) penempatan pegawai dalam jabatan tidak berdasarkan kompetensi; (4) kinerja ASN rendah dan tidak disiplin. Kondisi di atas dapat disimpulkan bahwa secara rasio total jumlah ASN Daerah lebih banyak sebanyak 75% dibandingkan ASN yang ada di Pusat yaitu sebesar 25% saja. Jumlah tersebut tidak akan berarti dan tidak memiliki nilai apabila

kualitas para ASN tidak mumpuni dalam pencapaian kinerja instansi (*BKN, 2023*).

Kondisi ASN Nasional diatas, hal yang menjadi sebab ASN tidak mumpuni dalam pencapaian kinerja ialah karena belum mampu dalam menjalankan penjenjangan kinerja yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan, pangkat, golongan, pelatihan dan diklat, skill, pengetahuan, dan pengalaman sehingga menyebabkan profesionalitas ASN yang masih rendah. Organisasi pemerintah daerah harus menerapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi RI Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintahan termasuk di Dinas Sosial Kota Pariaman.

Dinas Sosial Kota Pariaman berdasarkan data yang terkait nilai indeks profesionalitas ASN Tahun 2022 menunjukkan bahwa kinerja pemerintah Kota Pariaman masih sangat rendah. Berikut adalah nilai indeks profesionalitas ASN untuk pemerintahan Kota Pariaman dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Indeks Profesional ASN Tahun 2022

Instansi	Nilai IP 2021						
	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Sisiplin	Nilai	Kategori
Pemerintah Kab. Bintan	2.909	12,30	9,12	14,14	4,99	50,55	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Rokan Hilir	5.700	12,54	8,99	23,93	5,00	50,46	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	4.989	12,14	8,73	24,40	5,00	50,26	Sangat Rendah
Pemerintah Prov. Sumatera Barat	16,766	14,28	11,55	19,38	4,99	50,22	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kepulauan Anambas	1.579	12,34	8,02	24,67	4,91	49,94	Sangat Rendah

Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	5.824	13,23	11,22	20,49	4,98	49,93	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Karimun	3.527	12,24	8,21	24,45	4,99	49,89	Sangat Rendah
Pemerintah Kepulauan Meranti	2.529	12,36	9,06	22,94	5,00	49,36	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Solok Selatan	3.124	13,36	8,20	20,42	4,99	49,97	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Padang Pariaman	5.331	13,46	10,35	17,58	5,00	46,38	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Pariaman	2.179	13,79	6,66	2041	4,99	45,85	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Solok	4.650	13,31	10,50	16,99	4,99	4,80	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Rokan Hulu	5.101	12,55	9,87	17,96	5,00	45,38	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Lingga	2.510	12,66	7,93	19,62	5,00	45,21	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	4.600	12,60	9,61	15,22	5,00	33,95	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kep Mentawai	2.335	12,27	5,45	11,23	5,00	33,95	Sangat Rendah

Sumber: LAKIP BKPSDM Kota Pariaman 2022

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pegawai ASN di Kota Pariaman sebanyak 2.179 orang. Penyebab rendahnya capaian IKU pada sasaran indeks profesionalitas ASN Kota Pariaman yaitu nilai kompetensinya yang sangat rendah. Nilai kompetensi Kota Pariaman berada pada peringkat 15 dari 16 instansi yaitu dengan nilai 6,66. Dalam Pemerintahan Kota Pariaman terkhususnya di Dinas Sosial Kota Pariaman menemukan permasalahan mengenai kemampuan ASN yang masih rendah dan kurangnya skill dan pengalaman (Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024).

Menurut Sekretaris Dinas Sosial Kota Pariaman Bapak Muharman, S.Pt, M.Sos menjelaskan bahwa:

“...Kemampuan di beberapa Pegawai ASN di Dinas Sosial Kota Pariaman masih rendah dan kurangnya skill dan pengalaman karena adanya faktor penempatan dengan latarbelakang Pendidikan yang kurang sesuai dengan kualifikasi...”

(Sumber: wawancara pada tanggal 19 Januari 2024 di Dinas Sosial Kota Pariaman).

Wawancara peneliti dengan narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan rendahnya nilai kemampuan pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Pariaman disebabkan oleh kurangnya kemampuan beberapa pegawai ASN yang masih rendah dan kurangnya skill dan pengalaman karena adanya faktor penempatan dengan latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan kualifikasi pegawai yang belum memadai. Skill pegawai ASN Dinas Sosial Kota Pariaman masih minim dalam menguasai *Information and Technology* (IT). Namun pengalaman yang diperlukan seharusnya yaitu pegawai ASN yang paham dalam menguasai IT. Serta pengalaman yang dimiliki pegawai ASN tersebut masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan jabatan. Sedangkan, pengalaman pegawai di Dinas Sosial Kota Pariaman seharusnya dilihat juga dari kesesuaian dalam latar pendidikan pegawai dengan penempatan jabatan yang relevan.

Dinas Sosial Kota Pariaman telah Mengimplementasikan Penjenjangan Kinerja yang diturunkan Peraturan Walikota Pariaman Nomor 34 Tahun 2023 tentang pengukuran kinerja. Dinas Sosial Kota Pariaman telah Mengimplementasikan Penjenjangan Kinerja tetapi belum terlaksana secara optimal. Dalam pelaksanaannya ditemukan beberapa permasalahan sehingga menghambat keberhasilan pelaksanaannya.

Dinas Sosial Kota Pariaman menyebutkan bahwa masih kurangnya pelaksanaan evaluasi bersama dalam penetapan kinerja terhadap tugas dan fungsinya jabatan masing-masing yang telah ditetapkan yang menyebabkan adanya beberapa capaian kinerja eselon II dan III yang belum tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Tujuan dari Dinas Sosial Kota Pariaman yakni meningkatkan kepastian layanan jaminan dan perlindungan sosial terhadap masyarakat dan meningkatkan tanggungjawab sosial masyarakat dalam penanganan masalah sosial. Dari tujuan diatas, untuk mencapai itu semua diperlukan kualifikasi pegawai ASN yang professional di bidangnya sesuai dengan kemampuan yang di perlukan oleh Dinas Sosial Kota Pariaman (Sumber: LAKIP 2022 Dinas Sosial Kota Pariaman).

Kualifikasi pegawai di Dinas Sosial Kota Pariaman tidak sesuaiinya latar belakang pendidikan, pangkat, golongan, pelatihan dan diklat, skill, dan pengalaman dalam penempatan jabatan. Masalah ini dapat dilihat dari data pegawai berikut:

Tabel 1. 2
Daftar Urut Kepangkatan Dinas Sosial Kota Pariaman Tahun 2024

No.	Nama	Pangkat/ Golongan	Jabatan	Pendidikan/ Jurusan	Gelar	Umur	Jenis Kelamin
1.	Muhammad Roem, SH., MM	Pembina Tk.I (IV/C)	Kepala Dinas	Magister Manajemen	S2	56 Thn	L
2.	Muharman, S.Pt, M.Sos	Pembina (III/D)	Sekretaris Dinas	Magister Sosial	S2	46 Thn	L
3.	Desemrianto, SP	Pembina (IV/A)	Kabid Pemberdayaan dan penanganan FM	Pertanian	S1	48 Thn	L
4.	Budi Prasetya, S	Penata Tk I. (III/D)	Kabid Rehab Linjamsos	Ekonomi	S1	44 Thn	L
5.	Fitri Yani Susilawati, SKM	Penata Tk.I (III/D)	Kasubag Umum dan Program	Kesehatan Masyarakat	S1	52 Thn	P
6.	Zulfakhmi	Penata (III/D)	Penyuluh Sosial Ahli Muda	SMA	SLTA	56 Thn	L
7.	Febrita, S.E	Penata (III/D)	Analisis Perencanaan	Manajemen	S1	43 Thn	P

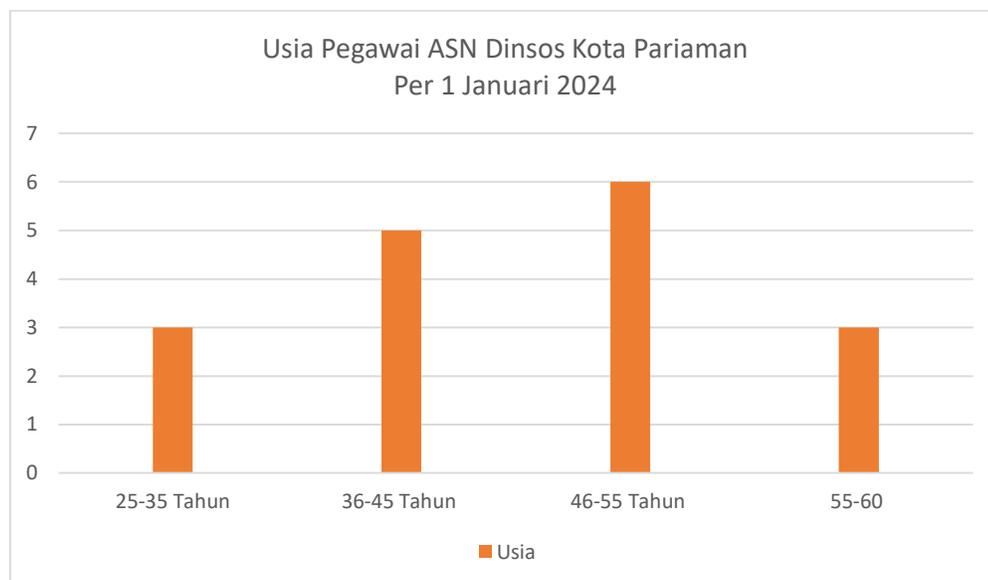
No.	Nama	Pangkat/ Golongan	Jabatan	Pendidikan/ Jurusan	Gelar	Umur	Jenis Kelamin
8.	Richo Delfino S.Sos	Penata (III/D)	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Sosiologi	S1	38 Thn	L
9.	Fitriani Amril, S.E	Penata (III/C)	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Ekonomi Akuntansi	S1	39 Thn	P
10.	Selvani Trianandaa F, S.Kom	Penata Tk.I (III/D)	Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat	Komputer	S1	37 Thn	P
11.	Zulpazli. S.E	Penata Muda Tk.I (III/C)	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Manajemen	S1	42 Thn	L
12.	Mairipa	Penata Muda Tk. I (III/B)	Pengadministrasian Perkantoran	Keuangan	SMEA	51 Thn	P
13.	Putri Wina Agustin, S.AP	Penata Muda Tk.I (III/C)	Bendahara Pengeluaran	Ilmu Administrasi	S1	31 Thn	P
14.	Asma Aulia S.E	Penata Muda Tk.I (III/B)	Analisis Dampak Sosial	Manajemen	S1	39 Thn	P
15.	Fatahillah Hidayat, S.Psi	Penata Muda (III/A)	Analisis Rehabilitas Masalah Sosial	Psikologi	S1	31 Thn	L
16.	Rohyatul Fajri, A.Md	Penata Muda (II/C)	Verikator Keuangan	Akuntansi	D3	29 Thn	L
17.	Erwi Mariati, S.Sos, MM	Pembina (IV/A)	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	Magister Manajemen	S1	57 Thn	P

Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa Dinas Sosial Kota Pariaman terdiri dari 17 orang ASN yakni pegawai laki-laki berjumlah 8 orang dan pegawai perempuan berjumlah 9 orang. Dari jumlah berdasarkan jenis kelamin, jumlah perempuan mendominasi dengan selisih 1 orang dengan jumlah pegawai laki-laki. Sedangkan berdasarkan jenjang pendidikan terdiri dari S2 (Magister) berjumlah 2 orang, S1 (Strata 1) berjumlah 12 orang, D-III (Diploma) berjumlah 1 orang dan SLTA berjumlah 2 orang. Berdasarkan jenjang pendidikan didominasi oleh berpendidikan strata 1 sebanyak 13 orang. Jenjang pendidikan pegawai ASN menjadi hal utama dalam untuk meningkatkan kemampuan ASN dalam menghasilkan kinerja yang baik. Jika pendidikan

sesuai dengan jabatan yang diemban pegawai ASN maka dapat dikatakan pegawai ASN mampu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, jika jenjang pendidikan yang dimiliki rendah maupun tidak sesuai dengan jabatan maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri karena pengalaman, pengetahuan dan keahlian pegawai ASN tidak sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Gambar 1. 2
Usia Pegawai ASN Dinas Sosial Kota Pariaman



Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024

Usia pegawai ASN di Dinas Sosial Kota Pariaman yaitu terdiri dari 25-35 tahun sebanyak 3 orang, 36-45 tahun 5 orang, 46-55 tahun sebanyak 6 orang, 55-60 tahun (menjelang pensiun) sebanyak 3 orang. Usia umur yang paling banyak kisaran 46-55 tahun yakni sebanyak 6 orang. Dari data diatas yaitu mengenai usia pegawai juga akan mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai

ASN Dinas Sosial Kota Pariaman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing karena seiring umur pegawai ASN yang bertambah akan mengurangi performa kinerja pegawai itu sendiri hal ini akan menghambat dalam pelaksanaan penjenjangan kinerja Dinas Sosial Kota Pariaman (*Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024*).

Tabel 1. 3
Data Pegawai Dinas Sosial Sosial Kota Pariaman berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2024

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah	%
1.	Golongan IV	3	17,64
2.	Golongan III	13	76,47
3.	Golongan II	1	5,8
4.	Golongan I	-	0
Jumlah		17	100%

Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024

Tabel diatas, memaparkan pangkat dan golongan di Dinas Sosial Kota Pariaman yakni terdiri dari golongan IV/A sebanyak 2 orang, golongan IV/C sebanyak 1 orang, golongan III/A sebanyak 1 orang, golongan III/B sebanyak 2 orang, golongan III/C sebanyak 3 orang, golongan III/D sebanyak 7 orang, dan golongan II/C sebanyak 1 orang. Dari jumlah berdasarkan pangkat dan golongan, golongan III/D mendominasi yang paling banyak yakni 7 orang. Pangkat dan golongan harus sesuai dengan jabatan yang diemban pegawai ASN. Seperti, golongan IV seharusnya menempati jabatan sebagai Kepala dinas atau Sekretaris. Golongan dan pangkat akan mempengaruhi penempatan jabatan yang diperlukan instansi.

Dinas Sosial Kota Pariaman mengalami kesenjangan dalam mengkualifikasi pegawai ASN karena, adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, pangkat, golongan, skill, dan pengalaman yang mana ada beberapa

pegawai ASN yang tidak sesuai latarbelakang pendidikan dengan bidangnya hal ini akan menghambat kemampuan ASN dalam menyelaraskan kinerja individu, kinerja unit sampai dengan organisasi (*Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024*).

Dari data-data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pangkat dan golongan, usia pegawai dan jenjang pendidikan memiliki terkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja. Akan tetapi, ada beberapa pegawai yang penempatan jabatannya tidak sesuai dengan riwayat pendidikannya dan pangkat dan golongan. Selain itu, usia pegawai dapat mempengaruhi kemampuan ASN dalam melaksanakan kinerja individu ke kinerja unit sampai kinerja organisasi yang menghambat penjenjangan kinerja di Dinas Sosial Kota Pariaman.

Permasalahan lainnya juga terjadi kekurangan pegawai pada bidang tertentu yang menyebabkan kekosongan jabatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing bidang yang belum terlaksana dengan baik. Terdapat kekurangan pegawai sebanyak 18 orang di Dinas Sosial Kota Pariaman. Seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Kebutuhan Pejabat/Pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman

No	Nama Unit Organisasi	Jumlah Pegawai Yang Ada	Jumlah Kebutuhan Pegawai	+/-
1	Kepala Dinas Sosial Kota Pariaman	1	1	0
2	Sekretaris Dinas Sosial Kota Pariaman	1	1	0
3	Kasubag Umum Dan Program	1	1	0
4	Penelaah Teknis Kebijakan	1	1	0
5	Pengadministrasian Perkantoran	1	2	-1
6	Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah Ahli Muda	1	1	0
7	Pengolah Data Dan Informasi	1	1	0

No	Nama Unit Organisasi	Jumlah Pegawai Yang Ada	Jumlah Kebutuhan Pegawai	+/-
8	Kabid Rehabilitasi & Perlindungan Jaminan Sosial	1	1	0
9	Pekerja Sosial Ahli Pertama	0	1	-1
10	JF Penyuluh Sosial Ahli Madya	0	1	-1
11	JF Penyuluh Sosial Ahli Muda	1	3	-2
12	JF. Penggerak Swadaya Masyarakat	1	0	1
13	Penelaah Teknis Kebijakan	2	2	0
14	Kabid Pemberdayaan Sosial & Penanganan Fakir Miskin	1	1	0
15	Pekerja Sosial Ahli Pertama	0	1	-1
16	JF Penyuluh Sosial Ahli Muda	0	3	-3
17	JF Penyuluh Sosial Ahli Pertama	0	1	-1
18	JF Penggerak Swadaya Masyarakat	2	0	2
19	Penelaah Teknis Kebijakan	2	2	0
20	Operator Layanan Operasional	0	6	-6
21	Pengolah Data Dan Informasi	0	1	-1

Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024

Tabel 1.4 diatas, menjelaskan bahwa terdapat kekurangan pegawai sebanyak 18 orang di Dinas Sosial Kota Pariaman. Sebanyak 10 jabatan sudah memiliki pegawai yang cukup di bidangnya. Namun masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 9 jabatan yaitu sebanyak 14 orang dan 2 Jabatan yang tidak dibutuhkan tetapi tersedia di Dinas Sosial Kota Pariaman sebanyak 3 orang pegawai. Dari paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial Kota Pariaman terjadi kekosongan jabatan yang menyebabkan kurangnya kemampuan ASN dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja di Dinas Sosial Kota Pariaman. Hal ini dikarenakan, pegawai ASN memiliki tugas ganda dalam melaksanakan tugas yang belum terisi jabatannya karena terjadi kekurangan pegawai. Karena tugas yang dibagi-bagi untuk menutupi kekosongan jabatan pegawai ASN di Dinas Sosial Kota Pariaman tidak menjalankan sesuai dengan penjenjangan kinerja serta kemampuan ASN

menjadi kurang karena tugas yang dilakukan bukan dari bidang yang sesuai dengan pengalamannya (*Sumber: Dinas Sosial Kota Pariaman, 2024*).

Kemampuan ASN dalam menerapkan penjenjangan kinerja di Dinas Sosial Kota Pariaman yang telah dijelaskan diawal bahwa ASN adalah suatu hal yang penting dan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi pemerintah. Jika suatu instansi yang jumlah pegawainya tidak memenuhi kebutuhan maka akan berdampak besar terhadap pencapaian kinerja Dinas Sosial Kota Pariaman. Penjenjangan kinerja bertujuan untuk menyelaraskan kinerja individu dari unit sampai dengan organisasi, supaya bisa terhindar dari program organisasi yang tidak berdampak secara langsung terhadap sasaran organisasi sehingga menyebabkan terjadinya ketidakefisienan. Hal ini membuktikan bahwa penjenjangan kinerja harus dilaksanakan pada masing-masing instansi pemerintah salah satunya Dinas Sosial Kota Pariaman supaya dapat menghasilkan kinerja organisasi yang baik dan juga selaras agar bisa mewujudkan tujuan dari instansi tersebut.

Dalam hal ini, peneliti tertarik dalam penelitian ini menganalisis kemampuan ASN dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Pariaman serta faktor penghambat dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja. Maka dari itu, berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat kekurangan pelatihan diklat dan pendidikan pegawai untuk peningkatan dan pengembangan kemampuan, keahlian dan sumber daya manusia aparatur sehingga terkendala mengimplementasikan penjurangan kinerja organisasi.
2. Terdapat ketidaksesuaian penempatan jabatan dengan latarbelakang pendidikan pegawai di Dinas Sosial Kota Pariaman yang menyebabkan kendala dalam mengimplementasikan penjurangan kinerja organisasi.
3. Terdapat kekurangan pegawai didalam melaksanakan tugas dan fungsi di beberapa bidang yang menyebabkan kendala dalam mengimplementasikan penjurangan kinerja organisasi.
4. Kurangnya pelaksanaan evaluasi bersama mengenai penetapan kinerja terhadap tugas dan fungsi jabatan masing-masing yang telah ditetapkan.
5. Keterbatasan pelaksanaan diklat ASN dalam mengembangkan kemampuan penjurangan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pariaman yang menyebabkan kendala dalam mengimplementasikan penjurangan kinerja organisasi.

C. Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar penelitian ini fokus dengan permasalahan yang akan diteliti maka pembahasannya akan dibatasi pada beberapa permasalahan:

1. Kekurangan pelatihan dan pendidikan pegawai untuk peningkatan dan pengembangan kompetensi, keahlian dan sumber daya manusia aparatur sehingga terkendala mengimplementasikan penjenjangan kinerja organisasi.
2. Ketidaksesuaian penempatan jabatan dengan latarbelakang pendidikan pegawai di Dinas Sosial Kota Pariaman yang menyebabkan kendala dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja organisasi.
3. Kekurangan pegawai didalam melaksanakan tugas dan fungsi di beberapa bidang yang menyebabkan kendala dalam mengimplementasikan penjenjangan kinerja organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman?
2. Apa faktor penghambat dalam Mengimplementasikan Penjenjangan Kinerja Di Dinas Sosial Kota Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Implementasi Penjenjangan Kinerja Berbasis Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Pariaman.
2. Untuk menganalisis mengenai faktor penghambat dalam Mengimplementasikan Penjenjangan Kinerja Di Dinas Sosial Kota Pariaman.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penulisan yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi atau kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran pengembangan kajian ilmu Administrasi pada umumnya dan Ilmu Administrasi Negara pada khususnya yaitu kajian di Bidang MSDM, Teori Organisasi, dan Kebijakan Publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dan organisasi dan juga aparatur sipil negara mengenai Mengimplementasikan Penjenjangan Kinerja Di Dinas Sosial Kota Pariaman.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi kegiatan penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan permasalahan yang sama mengenai Mengimplementasikan penjenjangan kinerja pada instansi pemerintah.