

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**EVALUASI PROSES PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN
PERANGKAT KEPENGHULUAN SEKELADI KECAMATAN TANAH PUTIH
KABUPATEN ROKAN HILIR.**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

M Syahrul Mubarok

NPM : 147110136

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2019**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : M.Syahrul Mubarok
NPM : 147110136
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Evaluasi Sistem Pelaksanaan Pengangkatan Dan Pemberhentian PerangkatKepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi bab dan sub bab dalam Skripsi ini telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi syarat ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 22 Februari 2019

Pembimbing I

pembimbing II

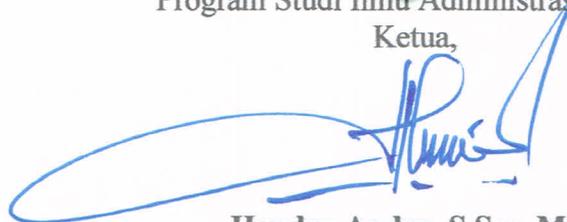


Drs. Zulkifli, M.Si



Drs. Parjiyana, M.Si

Turut Menyetujui
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Ketua,



Hendry Andry, S.Sos, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : M.Syahrul Mubarak
NPM : 147110136
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Evaluasi Sistem Pelaksanaan Pengangkatan Dan Pemberhentian PerangkatKepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relative telah memenuhi ketentuan- ketentuan metode penelitian ilmiah ,oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana .

Pekanbaru,21 Maret 2019

Ketua,

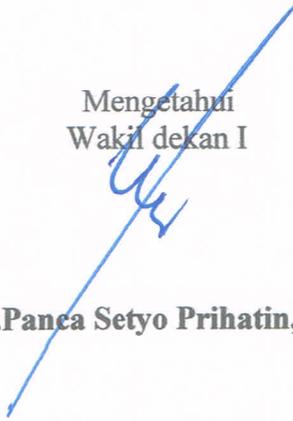
Sekretaris,


Nurmasari, S.Sos, M.Si


Andri Kurniawan, BPM., M.Si
Anggota


Drs. Parjiyana, M.Si

Mengetahui
Wakil dekan I


Dr. H.Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

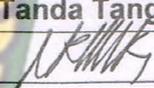
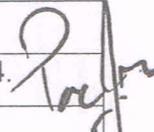
=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

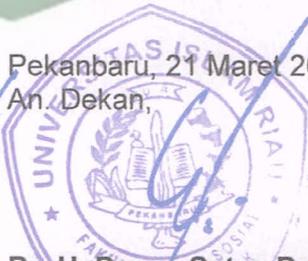
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: /UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 20 Maret 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 21 Maret 2019 jam 10.00 – 11.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : M. Syahrul Mubarak
NPM : 147110136
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Evaluasi Proses Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Nilai Ujian : Angka : " 74 " ; Huruf : " B "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Andri Kurniawan, BPM., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Drs. Zulkifli, M.Si.	Anggota	3.
4.	Drs. Parjiyana, M.Si.	Anggota	4. 
5.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Anggota	5.
6.	Eko Handrian, S.Sos., M.AP	Notulen	6.

Pekanbaru, 21 Maret 2019
An. Dekan,



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.
Wakil Dekan I Bid Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

N a m a : M.Syahrul Mubarak
NPM : 147110136
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Evaluasi Sistem Pelaksanaan Pengangkatan Dan Pemberhentian PerangkatKepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Naskah Skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan tim penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administrative dan akademis, oleh karena itu dapat di sahkan sebagai Sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 21 Maret 2019

An.Tim penguji
Ketua

Sekretaris

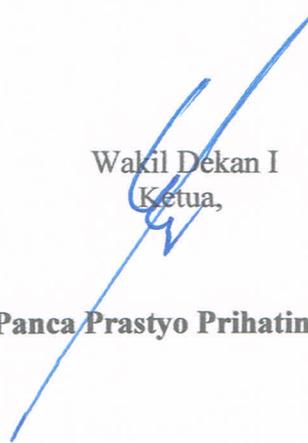

Nurmasari, S.Sos, M.Si

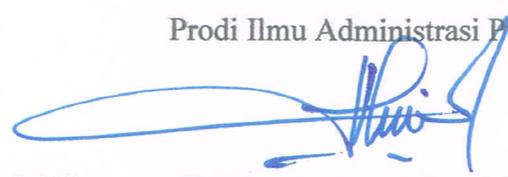

Andri Kurniawan, BPM., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I
Ketua,

Prodi Ilmu Administrasi Publik


Dr. H.Panca Prastyo Prihatin, S.IP.,M.Si


Hendry Andry, S.Sos, M.Si

**EVALUASI PROSES PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN
PERANGKAT KEPENGHULUAN SEKELADI KECAMATAN TANAH PUTIH
KABUPATEN ROKAN HILIR**

ABSTRAK

M Syahrul Mubarak

Kata kunci : Evaluasi, *inputs, process, outputs, outcomes*

Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat terlaksananya proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir, serta hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya. Indikator penilaian proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi meliputi, *inputs, process, uotputs, outcomes*. Tipe penelitian berlokasi di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau ini adalah survey deskriptif yaitu memprioritaskan daftar kusioner sebagai alat pengumpulan data dan data terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari objek tiftas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi penelitian. Terdapat 2 populasi dan sampel daam penelitian ini yaitu datuk kepenghuluan sekeladi dan perangkat yang diangkat dan diberhentikan di kepenghuluan sekeladi pada bulan januari 2017 yang berjumlah 8 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus untuk perangkat yang diangkat dan diberhentikan di kepenghuluan sekeladi. Jenis dan teknik pengumpulan data terdiri dari data primer dikumpulkan dengan teknik daftar kusioner dan wawancara serta data sekunder menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisis peneliti yang di pergunakan dengan bantuan frekuensi Berdasarkan analisis peneliti menyimpulkan bahwa proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir pada interval Cukup Terlaksana. Rekomendasi yang perlu di pertimbangkan terutama mengenai proses pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan yang harus di perbaiki lagi agar proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir dapat terlaksana sesuai dengan mekanisme dan prosedur pelaksanaannya.

EVALUATION OF THE RESTORATION AND TERMINATION OF THE KEPENGHULUAN SEKELADI DISTRICT, TANAH PUTIH DISTRICT, ROKAN HILIR DISTRICT

ABSTRACT

M Syahrul Mubarak

Keywords: Evaluation, inputs, process, outputs, outcomes

This study aims to look at the level of implementation of the appointment and dismissal of the first generation of devices in the sub-district of Tanah Putih, downstream of Rokan Regency, as well as obstacles in its implementation. Assessment indicators for the process of appointing and dismissing the first generation of devices include, inputs, processes, outputs, outcomes. This research is located in Rokan Hilir Regency, Riau Province, is a descriptive survey that prioritizes questionnaires as a means of collecting data and data collected with this tool and then becomes the main raw material for analyzing empirical conditions of the objective objectives of research objectives at the research location. There are 2 populations and samples in this study, namely data for the first person and devices that were appointed and dismissed at the beginning of the meeting in January 2017, which amounted to 8 people. The sampling technique used in this study uses census techniques for devices that are lifted and dismissed in the early days. The types and techniques of data collection consisted of primary data collected by questionnaire techniques and interviews with secondary data using observation techniques. While the analytical techniques of researchers used with the help of frequency Based on this analysis the researchers concluded that the process of appointing and dismissing devices beginning in a number of sub-districts of Tanah Putih downstream at intervals was sufficiently implemented. Recommendations that need to be considered especially regarding the process of implementing the appointment and dismissal of preliminary devices that must be improved so that the process of appointing and dismissing the first generation of devices in the sub-district of Tanah Putih downstream district can be carried out in accordance with the implementation mechanism and procedures.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul “**Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluhan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir**”.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengetahuan sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap bab per bab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini mungkin ditemukan kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan pada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang Beliau pimpin.
2. Bapak Drs. H. Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan FISIPOL yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam menimba ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

3. Bapak Hendry Andry, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik dan seluruh dosen jurusan Ilmu Administrasi yang telah memfasilitasi dan memberi ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penulisan Skripsi ini.
4. Bapak Drs. Zulkifli, M.Si Pembimbing I, dan Bapak Drs. Parjiyana, M.Si Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama pada proses bimbingan berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini terhadap apa yang telah diarahkan.
5. Kepada kedua orang tua atas kerja keras dan doa restu yang tidak ternilai harganya, banyak memberi semangat, motivasi, dan limpahan kasih sayang yang tiada henti juga memberikan alat-alat fasilitas dalam menunjang selesainya Skripsi ini.
6. Kepada teman seperjuangan dalam menimba ilmu untuk merajut masa depan yang lebih baik, terutama untuk teman-teman seperjuangan kelas AP A angkatan tahun 2014.
7. Dan kepada seluruh yang terlibat baik dalam mendukung maupun memberi sarannya kepada penulis yang tidak dapat penulis cantumkan satu persatu.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik Beliau itu dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 22 Februari 2019

Penulis,

Ttd,

M Syahrul Mubarak



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN TIM PEMIMBING	
.....Error! Bookmark not defined.	
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xix
.....	xix
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12

1. Tujuan penelitian	12
2. Kegunaan penelitian	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....	
.....	14
A. Studi Kepustakaan.....	14
1. Konsep Administrasi.....	14
2. Konsep Organisasi.....	15
3. Konsep Manajemen.....	18
4. Konsep Evaluasi.....	19
5. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
B. Kerangka Pikir.....	31
C. Hipotesis.....	31
D. Konsep Operasional.....	32
E. Teknik Pengukuran.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	
.....	39
A. Tipe Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	40
D. Teknik Penarikan Sampel.....	41
E. Jenis dan Sumber Data.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	44
H. Jadwal Waktu kegiatan Penelitian.....	45
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....	46

A. Gambaran Umum Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir	46
1. Profil Kabupaten Rokan Hilir	46
2. Profil Kepenghuluan Sekeladi	49
a. Keadaan Geografis	49
b. Kondisi Wilayah.....	49
c. Kondisi Demografi.....	50
d. Visi dan Misi Kepenghuluan Sekeladi.....	50
B. Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan	52
a. Tugas, Hak dan Larangan Perangkat Kepenghuluan.....	52
b. Persyaratana Pengisian Calon Perangkat kepenghuluan	54
c. Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan	55
d. Biaya Pengisian Perangkat Kepenghuluan	56
BAB VHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Identitas Responden	57
1. Pendidikan Responden.....	57
2. Jenis Kelamin.....	59
3. Tingkat umur.....	59
B. Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	60
1. <i>Inputs</i>	60
2. <i>Process</i>	63
3. <i>Outputs</i>	67
4. <i>Outcomes</i>	70
C. Faktor Penyebab Pemberhentian dan Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	75

BAB VI PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	80
DAFTAR KEPUSTAKAAN	82
LAMPIRAN	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1: Kerangka Pikir Evaluasi Sistem Pelaksanaan Pengangkatan Dan Pemberhentian PerangkatKepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	
.....	31



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.I : Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang di Angkat di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2017.....	7
I.2 : Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang di Berhentikan di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2017.....	9
II. : Konsep Operasional Variabel Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	35
III.I : Populasi dan Sampel Penelitian Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	41
III.II : Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	45
IV.1 : Daftar Desa/Kepenghuluan dan Jumlah Penduduk Setiap Desa/Kepenghuluan Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	48
IV.2 : Sarana Dan Prasarana Yang Ada Di Kepenghuluan Sekeladi Dapat Dilihat Dalam Tabel Di Bawah Ini :	50
IV.3 : Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin Di Kepenghuluan Sekeladi Dapat Dilihat Dalam Tabel Dibawah Ini :	51
IV.4 : Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Mata Pencaharian Di Kepenghuluan Sekeladi Dapat Dilihat Dalam Tabel Dibawah Ini :	52

V.1 :	Distribusi Jumlah Responden PerangkatKepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat dan Diberhentikan Menurut Tingkat Pendidikan Dalam Penelitian Tentang Evaluasi Proses Penangkatan Dan Pemberhentian Perangkatan Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	58
V.2 :	Distribusi Jumlah Responden Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Dan Diberhentikan Menurut Jenis Kelamin Dalam Penelitian Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkatan Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	59
V.3 :	Distribusi Jumlah Responden Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Dan Diberhentikan Menurut Tingkat Umur Dalam Penelitian Tentang Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkatan Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	60
V.4 :	Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat Dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkatan Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator <i>Inputs</i>	61
V.5 :	Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat Dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator <i>Process</i>	64
V.6 :	Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator <i>outputs</i>	68
V.7 :	Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Dalam Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator <i>Outcomes</i>	70
V.8 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat Dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir	72

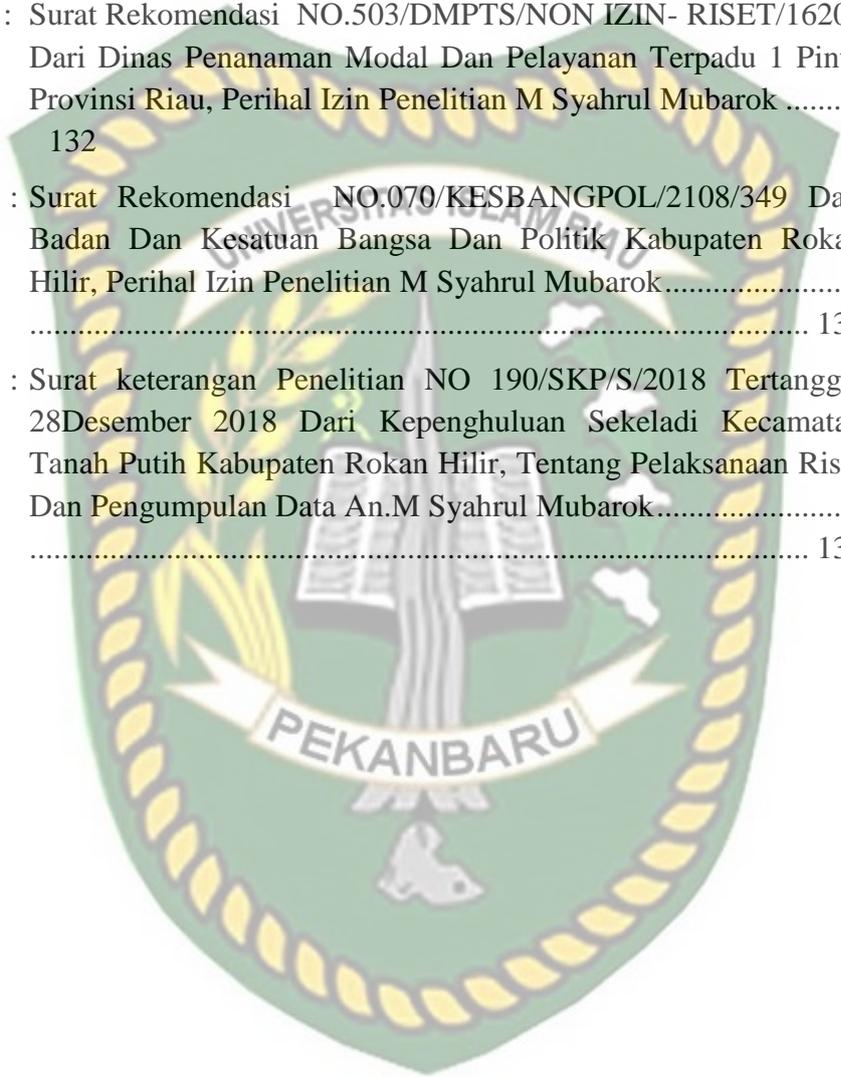
- V.9: Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Sesuai Prosedur Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir..... 73
- V.10 : Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Dan Diberhentikan Tidak Sesuai Dengan Prosedur Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan 74.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Daftar Kuisioner Penelitian Evaluasi Proses Penangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	86
2 : Daftar Wawancara Evaluasi Proses Penangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	96
3 : Rekap Data Telli (Untuk Responden Perangkat Yang Diangkat Dan Diberhentikan) Penelitian Evaluasi Proses Penangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	99
4 : Foto Dokumentasi Penelitian Evaluasi Proses Penangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.....	102
5 : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa	105
6 : Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan	110
7 : Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Tata Cara Pencalonan, Pemilihan, Pelantikan. Pemberhentian Penghulu Dan Perangkat Kepenghuluan	114
8 : Keputusan Kepenghuluan Sekeladi Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Penetapan Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir	123

- 9 : Surat Dekan Fisipol UIR NO 504/ UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang Penetapan Dosen Pemimbing Penulisan Skripsi An.M Syahrul Mubarok
131
- 10 : Surat Rekomendasi NO.503/DMPTS/NON IZIN- RISET/16202 Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu 1 Pintu Provinsi Riau, Perihal Izin Penelitian M Syahrul Mubarok
132
- 11 : Surat Rekomendasi NO.070/KESBANGPOL/2108/349 Dari Badan Dan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Rokan Hilir, Perihal Izin Penelitian M Syahrul Mubarok.....
..... 133
- 12 : Surat keterangan Penelitian NO 190/SKP/S/2018 Tertanggal 28Desember 2018 Dari Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, Tentang Pelaksanaan Riset Dan Pengumpulan Data An.M Syahrul Mubarok.....
..... 134



SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif SKRIPSI yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M.Syahrul Mubarak
NPM : 147110136
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
JudulSkripsi : Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidakaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya melanggar dan belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,22 Februari 2019

Pelaku Pernyataan,



M Syahrul Mubarak

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Republik Indonesia Sebagai Negara Kesatuan menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan memberikan kesempatan dan keleluasan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Dalam pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa pembagian daerah atas daerah besar dan daerah kecil bentuk dan susunan pemerintahannya ditetapkan dengan undang-undang.

Negara adalah suatu bentuk organisasi dan sebagai suatu negara yang sedang berkembang, Negara Indonesia sedang giat-giatnya dalam melaksanakan pembangunan dalam di segala sektor baik yang bersifat fisik maupun non fisik, pembangunan nasional ini di titik beratkan pada bidang ekonomi, politik, sosial budaya dan bidang lainnya, yang menjadi prioritas adalah pembangunan. Dan salah satu tujuan pembangunan Negara adalah kesejahteraan masyarakat menjadi tujuan dalam pembangunan Indonesia. Hal ini juga terdapat dalam Undang-undang 1945 alenia ke-4 yang berbunyi “mensejahterakan kehidupan umum”, dan untuk mendukung dari tujuan Negara.

Demi mencapai tujuan Negara maka disusunlah sistem pemerintahan Indonesia dimana ada pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah sebagaimana yang diatur dalam pasal 10 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintah yang menjadi urusan Pemerintahan pusat adalah:

- a. Politik luar negeri;
- b. Pertahanan;
- c. Keamanan;
- d. Yustisi;
- e. Moneter;
- f. Agama;

Sementara itu urusan-urusan selain selain diatur oleh pemerintah pusat sisanya diserahkan kepada pemerintah daerah. Adapun urusan-urusan yang di serahkan pada pemerintahan daerah sebagai urusan wajib sesuai pasal 12 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah :

- a. Pendidikan;
- b. Kesehatan;
- c. Pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. Perumahan rakyat dari kawasan permukiman
- e. Ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat dan;
- f. Sosial

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal ayat (5) daerah diberikan hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Desa tumbuh dari komunitas yang menyelenggarakan urusannya sendiri, kemudian diakui oleh pemerintah kolonial sebagai kesatuan masyarakat hukum adat, desa telah memiliki lembaga yang mapan dan mampu untuk mengatur kehidupan masyarakat desa yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat Teer Haar (dalam Hanif Nurcholis, pertumbuhan dan peyelenggaraan pemerintahan desa, 2011;16), masyarakat hokum adat memiliki tiga komponen yaitu :

1. Sekumpulan orang yang teratur;

2. Mempunyai lembaga yang bersifat ajeng dan tetap;
3. Memiliki kekuatan dan pengurus harta benda.

Pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk itu di perlukan konsep sistem pelayanan publik yang berisi nilai persepsi dan acuan perilaku yang mampu mewujudkan hak asasi. Penyelenggaraan pemerintahan desa dilakukan oleh pemerintah desa dan Badan Permusyawaratan desa (BPD). Pemerintahan desa (dalam Hanif Nur Cholisi, 2011:75) adalah organisasi pemerintahan desa yang terdiri atas :

- a. Unsur Pimpinan, yaitu kepala desa;
- b. Unsur pembantu kepala desa (Penghulu), yang terdiri dari:
 - 1) Sekretariat desa, yaitu unsur staf atau pelayanan yang diketuai oleh sekretaris desa;
 - 2) Unsur pelaksana desa, yaitu unsur pembantu kepala desa yang melaksanakan urusan teknis dilapangan seperti urusan pengairan, keagamaan, dan lain-lain.
 - 3) Unsur kewilayahan, yaitu pembantu kepala desa diwilayah kerjanya seperti kepala dusun (kadus)

Kepala desa (Penghulu) atau sebutan lain adalah pejabat pemerintah desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam Sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Pada BAB II Pengangkatan Perangkat Desa Bagian Kedua Mekanisme Pengangkatan Pasal 4 yang berbunyi :

- (1) Pengangkatan Perangkat Desa dilaksanakan melalui mekanisme sebagai berikut:
 - a. Kepala Desa dapat membentuk Tim yang terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan minimal seorang anggota;
 - b. Kepala Desa melakukan penjurangan dan penyaringan calon Perangkat Desa yang dilakukan oleh Tim;
 - c. Pelaksanaan penjurangan dan penyaringan bakal calon Perangkat Desa dilaksanakan paling lama 2 (dua) bulan setelah jabatan perangkat desa kosong atau diberhentikan;
 - d. Hasil penjurangan dan penyaringan bakal calon Perangkat Desa sekurang-kurangnya 2 (dua) orang calon dikonsultasikan oleh Kepala Desa kepada Camat;
 - e. Camat memberikan rekomendasi tertulis terhadap calon Perangkat Desa selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja;
 - f. Rekomendasi yang diberikan Camat berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan;
 - g. Dalam hal Camat memberikan persetujuan, Kepala Desa menerbitkan Keputusan Kepala Desa tentang Pengangkatan Perangkat Desa; dan
 - h. Dalam hal rekomendasi Camat berisi penolakan, Kepala Desa melakukan penjurangan dan penyaringan kembali calon Perangkat Desa
- (2) Pengaturan lebih lanjut mengenai tugas dan fungsi Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dalam Peraturan Kepala Desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Pada BAB III Pemberhentian Perangkat Desa Bagian Kesatu Pemberhentian Pasal 5 yang berbunyi :

- (1) Kepala Desa memberhentikan Perangkat Desa setelah berkonsultasi dengan Camat.
- (2) Perangkat Desa berhenti karena:
 - a. Meninggal dunia;
 - b. Permintaan sendiri; dan
 - c. Diberhentikan.
- (3) Perangkat Desa diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c karena:
 - a. Usia telah genap 60 (enam puluh) tahun;

- b. Dinyatakan sebagai terpidana berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - c. Berhalangan tetap;
 - d. Tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai Perangkat Desa; dan
 - e. Melanggar larangan sebagai perangkat desa
- (4) Pemberhentian Perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dan huruf b, ditetapkan dengan keputusan Kepala Desa dan disampaikan kepada Camat atau sebutan lain paling lambat 14 (empat belas) hari setelah ditetapkan.
- (5) Pemberhentian Perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c wajib dikonsultasikan terlebih dahulu kepada Camat atau sebutan lain.
- (6) Rekomendasi tertulis Camat atau sebutan lain sebagaimana dimaksud ayat (4) didasarkan pada persyaratan pemberhentian perangkat Desa.

Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan Pada Bab V Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan Pasal 15 perangkat kepenghuluan diangkat dari warga kepenghuluan setempat yang memenuhi persyaratan :

- a. Warga Negara Republik Indonesia;
- b. Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Bhinneka Tunggal Ika;
- d. Berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat;
- e. Berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;
- f. Terdaftar sebagai penduduk kepenghuluan dan bertempat tinggal di kepenghuluan paling kurang 1 (satu) tahun sebelum pendaftaran;
- g. Tidak sedang menjalani hukuman pidana penjara;
- h. Tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun atau lebih, kecuali 5 (lima) tahun setelah selesai menjalani pidana penjara dan mengumumkan secara jujur dan terbuka kepada publik bahwa yang bersangkutan pernah dipidana serta bukan sebagai pelaku kejahatan berulang-ulang;
- i. Berbadan sehat;
- j. Tidak mempunyai hubungan keluarga dengan panitia pengisian Perangkat Kepenghuluan, Penghulu dan/ atau Perangkat Kepenghuluan lainnya;

- k. Mampu mengoperasikan komputer;
- l. Tidak terikat dan/ atau bekerja pada instansi pemerintah/swasta lainnya dengan jam kerja yang sama;
- m. Tidak pernah melakukan perbuatan yang tercela yang dibuktikan dengan catatan kepolisian sektor setempat; dan
- n. Tidak mengonsumsi narkoba yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter.

Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan Pada Bab V Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan Pasal 16 Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Penghulu melakukan penjarangan dan penyaringan atau seleksi calon Perangkat Kepenghuluan setelah mendapatkan izin tertulis dari Bupati Rokan Hilir;
- b. Penghulu melakukan konsultasi dengan Camat dan membuat permohonan tertulis mengenai pengangkatan Perangkat Kepenghuluan;
- c. Camat memberikan rekomendasi tertulis yang memuat mengenai calon Perangkat Kepenghuluan yang telah dikonsultasikan dengan Penghulu; dan
- d. Rekomendasi tertulis Camat dijadikan dasar oleh penghulu dalam pengangkatan Perangkat Kepenghuluan dengan keputusan penghulu.

Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan Pada Bab VI Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Pasal 19 yang berbunyi:

- (1) Perangkat Kepenghuluan berhenti karena:
 - a. Meninggal dunia;
 - b. Permintaan sendiri; atau
 - c. Diberhentikan.
- (2) Perangkat Kepenghuluan yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c karena:
 - a. Usia telah genap 60 (enam puluh) tahun;
 - b. Berhalangan tetap selama 6 (enam bulan) secara berturut-turut;
 - c. Tidak lagi memenuhi syarat sebagai Perangkat Kepenghuluan; atau
 - d. Melanggar larangan sebagai Perangkat Kepenghuluan.

Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan pada Bab VI Pasal 20 Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan.

Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut :

- a. Penghulu melakukan konsultasi dengan Camat dan membuat permohonan tertulis mengenai pemberhentian Perangkat Kepenghuluan;
- b. Camat memberikan rekomendasi tertulis yang memuat mengenai pemberhentian Perangkat Kepenghuluan yang telah dikonsultasikan dengan Penghulu; dan
- c. Rekomendasi tertulis Camat dijadikan dasar oleh Penghulu dalam pemberhentian Perangkat Kepenghuluan dengan Keputusan Penghulu.

Tabel I.1 : Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Di Angkat Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2017

No	Nama	Tempat Lahir	Tamatan	Jabatan
1	Al Hazizi	Sekeladi	SMK	Kaur Perencanaan
2	Hanimar	Sekeladi	SMA	Kasi Pelayanan
2	Nasri	Sekeladi	SMA	Kasi Pemerintahan
4	Rosma Weli	Sekeladi	SMA	Tenaga Penjaga Malam/Kebersihan

Sumber : Perangkat Kepenghuluan Sekeladi

Nama-nama diatas adalah nama-nama yang perangkat kepenghuluan sekeladi yang diangkat pada tahun 2015 2017 sebagai perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Dalam penerimaan perangkat kepenghuluan pada tahun 2017 tidak terlaksana sesuai dengan ketentuan

teknis pelaksanaannya yang mana dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan dan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 tentang Perangkat Kepenghuluan yang membunyikan pada persyaratan pengangkatan kelengkapan administrasi seperti surat permohonan menjadi perangkat kepenghuluan dan mekanisme pengangkatan penghulu membentuk tim untuk melakukan penyaringan bakal calon perangkat kepenghuluan dan penyaringan dan penerimaan perangkat kepenghuluan di beritahukan kepada masyarakat secara terbuka sehingga masyarakat dapat mengetahui dan mencalonkan dirinya sebagai perangkat kepenghuluan. Dalam kenyataannya, pengangkatan perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir belum terlaksana sesuai dengan

aturan yang berlaku, pengangkatannya menggunakan sistem tradisonal atau degan kata lain dengan sistem politik dan sistem kekerabatan, yaitu masyarakat dari golongan politik dan kerabat penghulu terpilih dan yang lainnya datang langsung kepada penghulu untuk menyalonkan diri sebagai perangkat kepenghuluan dan kemudian nama-nama yang mencalonkan diri tersebut di usulkan penghulu di dalam musyawarah bersama ketua adat/suku dan BPK (Badan Permusyawaratan Kepenghuluan).

Tabel I.1 : Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diberhentikan Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2017

No	Nama	Tempat Lahir	Tamatan	Jabatan
1	Asmi	Sekeladi	SMK	Tenaga Teknis Pengelola Barang
2	Iis Dahlia	Sekeladi	SMA	Tenaga Pengisian Buku Administrasi
3	Katam	Menggala Empat	SMA	Kaur Kesra
4	Susi susanti	Sekeladi	S1 (Strata Satu)	Tenaga Pembantu Bendahara

Sumber : Perangkat Kepenghuluan Sekeladi

Dalam tabel diatas merupakan nama-nama perangkat kepenghuluan yang di berhentika pada tahun 2017. Daftar nama-nama perangkat kepenghuluan tersebut merupakan perangkat yang diangkat oleh penghulu terdahulu atau sebelumnya, dan diberhentikan pada masa pimpinan penghulu baru yang terpilih. Pemberhentian tersebut dikarenakan Surat Keja (SK) perangkat kepenghuluan tersebut sudah habis. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan dan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan membuyikan bahwa perangkat kepenghuluan/desa tidak dapat diberhentikan sebelum mencapai umur 60 tahun dan perangkat desa tidak dapat diberhentikan jika tidak adanya penyalalahan wewenang dan pelanggaran hukum.

Ada beberapa permasalahan atau fenomena yang terjadi dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku yang tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan. sehingga banyak masyarakat yang mengeluh atas kurang maksimal dalam proses administrasi dan pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial terhadap masyarakat.

1. Pengangkatan perangkat kepenghuluan pada jabatan kaur perencanaan, kasipelayanan, kasi pemerintahandan tenaga penjaga malam dan kebersihankepenghuluan sekeladi pada tahun 2017 tidak terlaksana dengan tata cara pelaksanaan pengangkatan perangkat kepenghuluan, seperti yang tertera dalam Peraturan Menti Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa dan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir No 10 Tahun 2015tentangperangkat kepenghuluan pada Pasal 16 mekanisme pengangkatan perangkat kepenghuluan dan persyaratan pelaksanaannya. Penghulu mengangkat perangkat kepenghuluan menggunakan sistem kerabat dan tim sukses penghulu terpilih diajukan penghulu sebagai perangkat kepenghuluan. Yang seharusnya adanya penyaringan atau seleksi calon perangkat kepenghuluan untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perangkat kepenghuluan, dan pelaksanaan

penyaringan atau seleksi perangkat kepenghuluan harus dilaksanakan secara terbuka baik pengumuman dan pemberitahuan kepada masyarakat, dan penerimaan perangkat kepenghuluan dapat diketahui oleh semua masyarakat dan tidak menggunakan sistem politik dan sistem kekerabatan sehingga masyarakat dapat bersaing dengan potensi yang dimiliki dan perangkat kepenghuluan yang didapatkan berdaya hasil dan guna bagi kepenghuluan.

2. Pemberhentian perangkat kepenghuluan pada jabatan kaur kesra, tenaga teknis pengelolaan barang, tenaga pengisian buku administrasi dan tenaga pembantu bendahara kepenghuluan sekeladi tahun 2017 tidak terlaksana sesuai dengan tata cara pemberhentian perangkat kepenghuluan, seperti yang tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 tentang mekanisme pemberhentian perangkat kepenghuluan. Penghulu pemberhentian perangkat kepenghuluan Yang seharusnya penghulu melakukan konsultasi dengan camat dan membuat permohonan tertulis mengenai pemberhentian perangkat kepenghuluan dan perangkat kepenghuluan dan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa Pada BAB III Pemberhentian Perangkat Desa pada Pasal 5 ayat 1 sampai ayat 6 bahwa perangkat desa tidak dapat di berhentikan hingga umurnya mencapai 60 tahun terkecuali perangkat desa mengudurkan diri dan melakukan perbuatan yang melanggar hukum atau terpidana.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti yang berjudul :**Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan yang di uraikan dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut *“Bagaimana Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir ?*

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.
- b. Untuk Mengetahui Faktor Penyebab Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan mampu mengisi dan ikut berpartisipasi dalam perkembangan ilmu administrasi, minimal dapat

memperkaya infestasi hasil-hasil penelitian dibidang administrasi, khususnya dibidang administrasi publik.

2. Kegunaan praktis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Kepala Desa (Penghulu) Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Dalam Pelaksanaan Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan.
3. Kegunaan Akademis, yaitu penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan atau bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademisyang akan meneliti hal yang sama dan kasus yang sama.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Administrasi sebagai salah satu ilmu sosial, aktivitasnya diawali oleh menetapkan suatu kebijakan dan selanjutnya dilaksanakan melalui proses kerjasama sejumlah manusia di dalam organisasi untuk mencapai suatu atau sejumlah tujuan yang telah di sepakati sebelumnya.

Administrasi menurut Siagian (1992;2), yaitu keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelum-nya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Dwight Waldo, menyebutkan bahwa administrasi sebagai “*Cooperative rational action*” (usaha kerja sama yang rasional) (dalam Syafri, 2012;11)

Menurut Ali (2011) Administrasi adalah mengurus, mengatur, mengelola. Jika dibubuhi dengan awalan pe dan akhiran an pada setiap arti, maka semuanya mengandung maksud adanya pengaturan sebab yang menjadi sasaran dari penguasaan, pengelolaan, dan apalagi pengaturan.

Menurut Tarmizi dan Hendy (2015;11) Administrasi memiliki beberapa unsur yang karenanya unsur unsur ini menjadikan adminstrasi itu ada. Adapun unsur unsur yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Dua orang atau lebih
2. Tujuan
3. Tugas yang hendak di laksanakan
4. Peralatan dan perlengkapan

The Liang Gie mendefenisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu (dalam Sufian, 2003;9). Dari devenisi tersebut terdapat beberapa hal ang terkandung yaitu yang pertama, administrasi seni adalah suatu proses hanya permulaannya sedangkan akhirnya tidak diketahui. Kedua, administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu yaitu adanya dua manusia atau lebih, adanya tujuan yang ingin dicapai, adanya tugas yang harus dilaksanakan dan adanya peralatan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut

2. Konsep Organisasi

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Setiap orang tentunya pernah ataupun sedang berada dalam sebuah organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai oraganisasi terbesar adalah sebuah negara. Oleh karena itu makanya seseorang secara sadar maupun tidak sadar, mau atau tidak mau, ia telah berada didalam sebuah organisasi.

Organisasi menurut Siagian (1986;7) merumuskan defenisi organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang

telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Griffin (2002) Organisasi adalah *a group of people working together in a structure and coordinate fashion to achieve a set goal* (Sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (dalam Saefullah 2005;4)

Menurut Sunyanto (2013;37) Organisasi adalah suatu bentuk kerjasama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang digunakan untuk mengubah *input-input* menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan.

Syafri (2012;12) mengemukakan organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya bernilai aktivitas (proses) bagi pencapaian tujuan.

Cukup banyak alternatif prinsip-prinsip umum administrasi yang dijumpai dalam referensi umum administrasi. Henry (dalam Syafri, 2012;156).

Mengemukakan terdapat 14 prinsip umum administrasi yaitu :

- a. Pembagian kerja (*division of work*). Merupakan upaya yang harus dipertimbangkan untuk mendapatkan efisiensi dalam menggunakan tenaga kerja.

- b. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*). Harus ada kaitan antara wewenang dan tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan akibat yang timbul dari adanya wewenang. Wewenang sebagai satu kombinasi antara wewenang resmi yang timbul sebagai akibat kedudukan resmi seorang manajer dan wewenang yang bersifat pribadi yang merupakan gabungan dari intelegensia, pengalaman, nilai-nilai moral, pekerjaan masa lampau, dsb. Disiplin (*discipline*), disiplin merupakan hal yang selalu sesuai dengan ketentuan dan sesuai dengan norma yang berlaku.
- c. Disiplin (*discipline*). Disiplin berarti sikap dan perilaku yang selalu sesuai dengan ketentuan, atau dengan kata lain, sikap dan perilaku yang konsekuen, tidak hanya pada norma-norma yang berlaku tapi juga dengan nilai-nilai tujuan yang ingin dicapai.
- d. Kesatuan perintah (*unity of command*). Pekerja (bawahan) menerima hanya darisatu pemimpin (atasan).
- e. Kesatuan arah atau tujuan (*unity of direction*). bahwa kegiatan organisasi harus mempunyai tujuan yang sama dan langsung dari perencanaan yang dibuat oleh manajer.
- f. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum (organisasi) diatas kepentingan pribadi (*subordination of individual to general interest*). Dalam hal ini kepentingan organisasi sebagai kepentingan bersama yang harus didahulukan, bukan kepentingan pribadi.
- g. Pengupamaan atau penggajian (*remuneration*). Pemberian ganjaran sebagai balas jasa, sebagai alat motivasi dan pendorong.
- h. Sentralisasi (*centralization*). Wewenang perlu didelegasi kepada bawahan, tetapi tanggung jawab akhir tetap dipegang oleh pimpinan puncak (*top manager*).
- i. Jenjang Hierarki (*scalar chain*). Tingkat wewenang yang dimiliki.
- j. Ketertiban (*order*). penempatan dan pendayungan sumber daya (orang-orang dan barang-barang) sesuai dengantempatnya dalam organisasi.
- k. Keadilan (*equity*). Pelaksanaan yang adil pada semua pihak.
- l. Stabilitas jabatan (*sability of tenure*). Memberikan waktu yang cukup sangat diperlukan pekerjaan untuk menjalankan fungsinya dengan sangat efektif, sehingga perlu mengurangi intensitas pergantian jabatan atau personal.
- m. Prakarsa atau inisiatif (*initiative*). Dalam semua tingkat organisasi semangat kerja didukung oleh perkembangan prakarsa , dan kerennanya kepada bawahan perlu diberikan kebebasan untuk memikirkan dan mengeluarkan pendapat tentang semua aktivitas, bahkan melihat dan menilai kesalahan-kesalahan yang terjadi.
- n. Solidaritas kelompok kerja (*la esprit de corps*). Prinsip ini menitik beratkan semangat persatuan dan kesatuan, perlunya kerjasamadan memelihara hubungan antara pekerja ntuk menumbuhkan dan meningkatkan metivasi kerja.

3. Konsep Manajemen

Berbicara tentang organisasi maka tidak lepas dengan manajemen. Jika sebuah organisasi tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan sudah tentu harus memerlukan suatu ilmu atau strategi untuk mempertahankan organisasi. Adapun ilmu atau strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen dimana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya dalam pencapaian sebuah tujuan dengan cara mendayagunakan dan juga mengoptimalkan bantuan atau kemampuan orang lain untuk melakukan aktifitas pencapaian tujuan yang sudah disepakati dan ditentukan oleh organisasi.

Manajemen menurut Siswanto (2013;2) Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Thoha (2008;74) menerangkan bahwa dalam manajemen ada namanya *New Public Management* yaitu adalah semua pimpinan mendorong untuk cara-cara baru dan inovatif untuk memperoleh hasil yang maksimal atau melakukan privatisasi terhadap fungsi-fungsi pemerintahan.

Manajemen menurut George R Terry (dalam Sarwoto, 1983;46) mendefinisikan konsep manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planning*, *organizing*, *actualizing*, dan *controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Terry (dalam Monang (2009;2 mendefenisikan konsep manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan :

1. Planning (Perencanaan)
2. Organsasi (Pengorganisasian)
3. Actuating (Pengerahan)
4. Controlling (pengawasan)

Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang di sistematika atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Sedangkan manajemen menurut Siswanto (2005;9) sebagai suatu seni yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan, serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam (Human and Natural Resources) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut Thoha (2013;8) suatu rumusan yang sering dikemukakan ialah bahwa manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha-usaha orang lain.

Menurut Sondang (2003;5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggara berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan.

4. Konsep Evaluasi

Istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*) pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assesment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk

menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif dan efisien.

Menurut Anderson dalam Winarno (2008:166), secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak pelaksanaan kebijakan tersebut.

Evaluasi menurut denim mengemukakan defenisi penilaian (*evaluating*) adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasilpekerjaan yang nyata di capai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam defenisi tersebut yaitu:

- a. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi.
- b. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen.
- c. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai (Danim,200;14).

Ndraha mengatakan evaluasi merupakan suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai dari pada sesuatu, menurut mereka dalam melakukan evaluasi memerlukan pengukuran suatu tindakan atau proses untuk menentukan luas dari pada sesuatu, evaluasi diketahui merupakan suatu proses yang berdasarkan dari pada disiplin ketat dari pada waktu, maka untuk dapat mengetahui hasil dari kegiatan atau program yang direncanakan. Dengan mengevaluasi dapat mengetahui kendala-kendala yang terjadi dari suatu kegiatan. Dengan evaluasi

dapat mengukur tingkat keberhasilan prinsip-prinsip dan penyelenggaraan pelayanan pemerintah.

Dalam melakukan evaluasi dengan menentukan nilai-nilai ada beberapa faktor pendukung kegiatan penilaian tersebut diantaranya:

1. Terciptanya sasaran yang tepat untuk dicapai
2. Tersedianya sarana dan prasarana
3. Pengetahuan dan keterampilan manajerial tinggi dari pelaksanaan berbagai kegiatan operasional.
4. Loyalitas, dedikasi dan semangat kerja tinggi dari pada pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dikaitkan dengan tujuan sasaran jangka panjang.

Pendapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assesment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau mamfaat hasil kebijakan (dunn. 2003;608).

Pengertian diatas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan diman pada keyataannya mempunyai nilaidari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi adalah proses perbandingan antar standar dengan fakta dan analisis hasilnya. (menurut Ndraha 2003;201)

Sudarwan danin mengemukakan defenisi penilaian (*evaluating*) adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatadicapai

dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam defenisi tersebut yaitu:

- a. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi.
- b. Bahwa penilaian itu ialah suatu proses yang berarti bahwa penilaian ialah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen.
- c. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai (Danim, 200;14)

Dari pendapat diatas dapat diperoleh gambaran bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapaidenganhasil yang seharusnya menurut rencana, hingga diperoleh informasi mengenai nilai atau mamfaat hasil kebijakan,serta dapat dilakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan di dalamnya.

Evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannyadari metode-metode analisis kebijakan yang lainnya yaitu:

1. Focus nilai. Evaluasi berbeda dengan nilai dari sesuatu kebijakan dan program.
2. Interdependensi fakta-nilai. Tuntutan evaluasi tergantung baik fakta maupun nilai.
3. Orientasi masa kini dan masa lampau. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan.
4. Kualitas nilai. Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara. (Dunn, 2003;608-609).

Evaluasi merupakan suatu tahap yang dilakukan dengan didasari oleh maksud dan tujuan tertentu, untuk meraih tujuan – tujuan tertentu yang berangkat dari masalah – masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Evaluasi mengandung pengertian suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. Dari aspek pelaksanaan, evaluasi adalah keseluruhan kegiatan pengumpulan data dan informasi, pengolahan, penafsiran dan pertimbangan untuk membuat keputusan. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai dimanakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Evaluasi menurut Nurcholis (2005;169) merupakan suatu proses yang mendasar diri pada disiplin ketat dan tahapan waktu.

Evaluasi kebijakan memusatkan perhatiannya pada *estimais*, penilaian dan taksiran terhadap imlementasi (proses) dan akibat-akibat (dampak) kebijakan. Sebagai aktivitas fungsional, evaluasi kebijakan sebenarnya dapat dilakukan terhadap keseluruhan tahap-tahap kebijakan bukan tahap akhir saja. Umpamanya, menetapkan dan membuat *estimasi* kosekuensi dari berbagai alternatif kebijakan sehubungan dengan berbagai masalah yang dihadapi, dalam rangka mengadopsi salah satu alternatif yang dianggap paling baik. (Anderson dalam solahuddin kusumanegara 2010;121)

Menurut Bridgman da Davis dalam Suharto (2007;3) pengukuran evaluasi kebijakan publik secara umum mengacu pada empat indikator pokok yaitu : (1) indikator *input*, (2) indikator *process*, (3) indikator *output*, (4) indikator *outcome*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Indikator *input* menfokuskanpada penilaian apakah sumber daya pendukung dan bahan-bahan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan. Indikator ini dapat meliputi sumber daya manusia, uang atau infrastruktur pendukung lainnya.

- b. Indikator *process* memfokuskan pada penilaian bagaimana sebuah kebijakan ditransformasikan dalam bentuk pelayan langsung kepada masyarakat, indikator ini meliputi aspek efektivitas dan efisiensi dari metode atau cara yang dipakai untuk melaksanakan kebijakan publik tertentu.
- c. Indikator *outputs* (hasil) memfokuskan penilaian pada hasil atau produk yang dapat dihasilkan dari sistem atau proses kebijakan publik. Indikator hasil ini berapa orang yang berhasil mengikuti program tertentu.
- d. Indikator *outcome* (dampak) memfokuskan diri pada pertanyaan dampak yang diterima oleh masyarakat luas atau pihak yang terkena kebijakan.

Menurut Nurcholis (2007;276) Evaluasi adalah proses yang mendasarkan diri pada disiplin ketat dan tahapan waktu. Oleh karena itu kita harus membuat skema umum penilaian dan membuat seperangkat instrumen yang meliputi:

1. *Input* yaitu masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan.
2. *Proses* yaitu bagaimana sebuah kebijakan diwujudkan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat.
3. *Outputs* (hasil). Yaitu hasil dari pelaksanaan kebijakan
4. *Outcomes* (dampak). Yaitu apakah suatu pelaksanaan kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan

Evaluasi kebijakan publik adalah melihat keberhasilan / kegagalan kebijakan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Indikator-indikator untuk mengevaluasi kebijakan biasanya menunjuk pada dua aspek : proses dan hasil. (dalam dwiyanto 2017:145).

Aspek proses menunjuk menunjuk bahwa apakah selama implementasi program, seluruh pedoman kebijakan telah dilakukan secara konsisten oleh para imlementor di lapangan? Aspek hasil menunjuk apakah kebijakan yang implementasi telah mencapai dihasilkan seperti yang telah ditetapkan (output dan outcomes).

b. Jenis-jenis evaluasi

Adapun tahap-tahap evaluasi, menurut wahab (2004;3) secara umum evaluasi dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Evaluasi tahap perencanaan

Kata evaluasi kerap kali digunakan dalam suatu perencanaan dalam rangka mencoba memilih serta menentukan segala prioritas terhadap berbagai macam alternatif dan kemungkinan terhadap cara menyampaikan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, untuk itu diperlukan teknik yang dapat dipakai oleh perencanaan. Suatu hal yang patut dipertimbangkan dalam kaitan ini adalah metode-metode yang ditempuh dalam pemilihan prioritas tidak selalu sama untuk setiap keadaan, melainkan menurut hakikat dan permasalahannya sendiri.

2. Evaluasi pada tahap pelaksanaan

Pada tahap ini evaluasi adalah suatu kegiatan yang melakukan analisa untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksana dibanding dengan rencana. Terdapat perbedaan konsep menurut penelitian ini dengan *minotoring*. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan yang diinginkan sudah tercapai sedangkan *minotoring* melihat pelaksanaan proses sesuai dengan yang direncanakan sehingga tepat sasaran.

3. Evaluasi pada tahap pasca pelaksanaan.

Adapun dalam hal ini pada tahap pelaksanaan, yang membedakannya terletak pada objek yang dinilai dengan objek yang dianalisa.

c. Proses evaluasi

Proses merupakan suatu peristiwa dimana adanya suatu perencanaan yang ingin dicapai oleh pihak manapun, namun sering kita lihat suatu proses evaluasi tidak sesuai dengan yang diharapkan.

d. Fungsi evaluasi

Evaluasi dapat kita ketahui ada tiga fungsi utama dalam analisis kebijakan oleh Wahab, (2002:52) yaitu:

1. Evaluasi memberikan informasi yang salah dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai dengan kebijakan publik. Dalam hal ini evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan tersebut telah dicapai.
2. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target.
3. Evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi, informasi tentang tidak memadai kinerja kebijakan yang dapat memberi sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan.

Menurut dan Stewart 2000 (dalam Solahuddin Kusumanegara 2010:123) mengolongkan para evaluator dalam 2 kelompok, yaitu evaluator internal dan eksternal. Evaluator internal berasal dari lembaga legislatif dan eksekutif beserta cabang-cabangnya (birokrasi). Satu kelebihan yang pertimbangan bahwa evaluator internal terdiri dari mereka yang mengetahui secara detail dan terlibat dalam proses kebijakan. Namun ada juga beberapa kelemahannya. Pertama, para

evaluator mungkin tidak mempunyai keterampilan yang baik untuk melakukan evaluasi. Kedua, karena kebijakan yang akan dievaluasi melibatkan banyak organisasi, maka evaluasi yang lengkap tidak dapat diperoleh dengan menguji akibat-akibat yang ditimbulkan dari kegiatan satu organisasi saja. Pelibatan begitu banyak organisasi akan memakan biaya yang sangat besar. Ketiga, kegiatan evaluasi bisa saja dipengaruhi oleh keinginan para evaluator internal untuk tidak melakukan perubahan kebijakan. Sehingga hasil evaluasi akan menyarankan kepada pemerintah untuk mengadopsi kebijakan yang serupa dengan kebijakan yang telah dievaluasi.

Berikutnya, evaluator eksternal terdiri dari lembaga-lembaga penelitian privat, media komunikasi massa, kelompok penekan, dan organisasi-organisasi kepentingan publik. Mereka melakukan studi evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang telah menimbulkan dampak kepada masyarakat maupun organisasi pemerintah. Di Indonesia contohnya, perguruan tinggi mempunyai lembaga didalamnya yang terlibat dalam pengumpulan data mengenai performa kebijakan tertentu yang merupakan bagian kegiatan evaluasi.

Menurut Ripley 1985 (dalam Solahuddin Kusumanegara 2010:126) ada beberapa tujuan dari evaluasi implementasi, yaitu :

1. Menjelaskan munculnya realita. Jika memungkinkan, realitas dijelaskan dalam bentuk pola;
2. Memberi eksplanasi atas pola-pola yang muncul, dan kausalitas (jika memungkinkan untuk dilakukan);
3. Mengevaluasi proses implementasi dan dampak jangka pendeknya dengan maksud untuk mengetahui apakah program telah mencapai hasil-hasil yang baik, atau apakah program justru telah mencapai beberapa sasaran, dan

membandingkan bagaimana hasil yang telah dicapai itu dengan berbagai harapan harapan pencapaiannya;

4. Mengidentifikasi dan memberikan rekomendasi atas berbagai pertanyaan kebijakan yang dapat muncul dikemudian hari;
5. Mengidentifikasi serta memberi saran dan rekomendasi berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan kebijakan yang timbul dalam bidang manajemen, serta pertanyaan-pertanyaan yang cukup penting mengenai dampaknya isi kebijakan.

Menurut Wirawan (2012;9) Tujuan Evaluasi adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan nilai dan mamfaat objek evaluasi, mengontrol, memperbaiki, dan mengambil keputusan mengenai objek tersebut.

Dalam buku Ndraha (2003;201) mengatakan bahwa evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya.

1. Model *before-after* yaitu perbandingan antara sebelum dan sesudah suatu tindakan (pelaku treatmen) tolak ukurnya ialah *before*.
2. Model *das solen-das* yaitu perbandingan antara yang seharusnya dengan yang senyatanya.
3. Model kelompok control kelompok tes (diberi perlakuan) tolak ukurnya adalah kelompok control.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingannya unsur sumber daya manusia sebagai sumber dayayang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya, karna itulah manusia perlu dimanajemen.

Menurut Hasibuan (2012;10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Shiddique (2007) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah usaha untuk mengelola dan mengarahkan manusia dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi (dalam Ismail, 2009;8)

Menurut Mengkunegara (2011;2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat didefinisikan juga sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Maka dari pendapat mengenai MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor vital dalam keberlangsungan sebuah organisasi dan menjadi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan dalam MSDM terdapat usaha peningkatan produktivitas pemanfaatan sumber daya manusia dan terdapat pengadaan/requitmen, pengembangan, pemberian imbalan, motivasi, mutasi dan pemberhentian (dalam Ismail, 2009;7-8).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas bahwa, unsur manusia dalah unsur yang sangat penting, karena manusia sebagai penggerak dari pada unsur-unsur manajemen lainnya. Dan unsur manusia ini berkembang menjadi satu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau disingkat sebagai MSDM. Manajemen sumber daya manusia ini tujuannya untuk mengatur setiap tenaga kerja yang ada pada setiap organisasi, yang man bertujuan agar tercapainya hasil akhir yang maksimal secara efektif dan efesien, dan tidak hanya mecapai tujuan pada organisasi tersebut, namun juga untuk membantu tujuan hidup dari tenaga kerja itu sendiri. Dalam manajemen sumber daya manusia ini memiliki hal pokok dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan yang efektif dan efesien yaitu adanya perencanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

B. Kerangka Pikir

Gambar 1.1 : Kerangka Pikir Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.



Sumber: Modifikasi Penulis, 2018

C. Hipotesis

Pada penelitian ini penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

“Poses Pelaksanaan Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan

Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir belum terlaksana sesuai dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa yaitu meliputi proses dan mekanisme pelaksanaannya”.

D. Konsep Operasional

Untuk menghindari dari kesalahan pemahaman beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut:

1. Administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasional tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Organisasi adalah proses suatu rangkaian sistem yang terbentuk atas keinginan untuk suatu tujuan dan pandangan yang lahir dari kerja sama dua orang atau lebih.
3. Manajemen adalah suatu cara atau mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.
4. Evaluasi merupakan evaluasi adalah suatu proses yang *sistematis* untuk menentukan atau membuat keputusan, sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai.
5. Camat atau sebutan lain adalah pemimpin kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah
6. Kepenghuluan adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan

pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

7. Pemerintahan kepenghuluan adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia.
8. Badan Permusyawaratan Kepenghuluan selanjutnya disingkat BPK adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Kepenghuluan berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis.
9. Penyaringan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh panitia untuk mendapatkan Calon Perangkat Kepenghuluan dari Bakal Calon Perangkat Kepenghuluan.
10. Penghulu adalah pejabat yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan Kepenghuluan yang dipilih secara langsung oleh masyarakat melalui pemilihan Penghulu.
11. Perangkat Kepenghuluan adalah Aparatur Pemerintah Kepenghuluan yang membantu Penghulu dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya yang terdiri atas Sekretariat Kepenghuluan, Pelaksana Kewilayahan dan Pelaksana Teknis.

12. Staff adalah perangkat Kepenghuluan yang bertugas membantu perangkat Kepenghuluan yang menduduki jabatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
13. Petunjuk pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan, Peraturan Menteri Dalam Negeri No 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa.
14. Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan.
15. Prilaku pelaksana adalah sikap petugas dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah.
16. *Input*(masukan) adalah masukan pendukung yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan.
17. *Process* bagaimana sebuah kebijakan dilaksanakan dan diwujudkan dalam bentuk pelayanan langsung terhadap masyarakat.
18. *Outputs*(hasil) adalah hasil dari pelaksanaan kebijakan.
19. *Outcomes* (dampak) yaitu apakah suatu pelaksanaan kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan.

Tabel II.I : Konsep Operasional Variabel Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
1	2	3	4	5
Evaluasi adalah proses yang mendasarkan diri pada disiplin ketat dan tahapan waktu. Nurcholis (2007;27)	Evaluasi Poses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir	1. <i>Input</i>	a. Kelengkapan sumber daya pendukung (SDM) pelaksanaan b. Prosedur pelaksanaan c. Persyaratan administrasi pelaksanaan d. Bahan-bahan dasar pendukung pelaksanaan e. sejumlah dana dalam pelaksanaan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		2. <i>Process</i>	a. Mekanisme pelaksanaan b. Seleksi atau penyaringan c. Keefektifan pelaksanaan d. Kelompok atau tim pelaksanaan e. Keefesienan pelaksanaan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		3. <i>Outputs</i>	a. Tepat sasaran yang dituju dari pelaksanaan b. <u>D</u> aya guna dari hasil pelaksanaan c. Kualitas hasil pelaksanaan d. hasil pelaksanaan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		4. <i>Outcomes</i>	a. Mamfaat pelaksanaan b. Dampak pelaksanaan c. Dampak positif dari pelaksanaan d. Dampak negatif dari pelaksanaan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

Sumber : Modifikasi penulis, 2018

E. Teknik Pengukuran

Guna mengetahui sistem pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir. secara keseluruhan dengan tiga tingkatan atau variasi penilaian yaitu sebagai berikut:

1. Terlaksana
2. Cukup Terlaksana
3. Kurang Terlaksana

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengunakan persentase, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran untuk penilaian setiap indikator.

Terlaksana : Apabila penilaiain terhadap pelaksanaan program pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hiliryang di tetapkan berada pada kategori > 60-100%

Cukup Terlaksana : Apabila penilaiain terhadap pelaksanaan program pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hiliryang di tetapkan berada pada kategori 34%-66%

Kurang Terlaksana: Apabila penilaiain terhadap pelaksanaan program pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan

sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hiliryang
di ditetapkan berada pada kategori 0-33%

Adapun pengukuran indikator masing-masing sebagai berikut :

a. *Input*

Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator *inputs* berada pada skala 66-100%

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator *inputs* berada pada skala 34-66%

Kurang Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator *inputs* berada pada skala 0-33%

b. *Process*

Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator *process* berada pada skala 66-100%

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator *process* berada pada skala 34-66%

Kurang Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator *process* berada pada skala 0-33%

c. *Outputs*

Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator outputs berada pada skala 66-100%

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator outputs berada pada skala 34-66%

Kurang Terlaksana: Jika rata-rata responden terhadap indikator outputs berada pada skala 0-33%

d. *outcomes*

Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator outcome berada pada skala 66-100%

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata responden terhadap indikator outcome berada pada skala 34-66%

Kurang Terlaksana: Jika rata-rata responden terhadap indikator outcome berada pada skala 0-33%

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Untuk mempermudah Penulis dalam mendapatkan data dan informasi, penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan tipe *Survey Deskriptif*, yakni menggambarkan kenyataan yang ditemui di lapangan secara apa adanya mengenai Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Sebagai alat digunakan untuk mendapatkan informasi adalah dengan cara wawancara, angket (*Kueisioner*), dan observasi untuk mengumpulkan data. Data dan informasi yang diperoleh dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis dan menjelaskan mengenai Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Kerlinger (1973) dalam sugiyono 2006;7. Mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis

Menurut David Kline dalam sugiyono 2006;11. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan.

Menurut Sugiyono, (2016;162) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dipilih penulis mengenai evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir. dengan alasan peneliti memilih wilayah Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, dikarenakan proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa pada tahun 2017 belum terlaksana sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku yaitu syarat dan mekanisme pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan seperti yang tertera dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan, dan kepenghuluan sekeladi merupakan tempat tinggal peneliti sehingga peneliti dapat memperoleh data dan informasi terkait pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah dua bentuk yang berbeda namun didalam hal ini yang membedakannya adalah, populasi adalah wilayah generalisasi atas objek

dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:90). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:91).

Tabel III.I : Populasi Dan Sampel Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

No	Nama populasi	Populasi	Sampel	Persentase %
1	Penghulu	1	1	100%
2	Kasi pemerintahan	1	1	100%
3	Kasi perencanaan	1	1	100%
4	Kasi pelayanan	1	1	100%
5	Kaur kesra	1	1	100%
6	Tenaga teknispengelolaan barang	1	1	100%
7	Tenaga pengisian buku administrasi	1	1	100%
8	Tenaga Pembantu bendahara	1	1	100%
9	Tenaga penjaga malam/kebersihan	1	1	100%
Jumlah		9	9	

Sumber : Data Olahan Penulis,2018

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun penarikan sampel menurut sugiyono (2004:77) teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel penelitian dalam pengumpulan data penelitian..

Adapun penarikan sampel dalam evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir, menggunakan sampel secara “*sensus*”. hal ini disebabkan karena jumlah anggota populasi yang relatif kecil di kepenghuluan sekeladi sehingga mudah dijangkau oleh peneliti, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menurut jenisnya terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer yaitu data utama yang diperoleh penulis melalui responden penelitian yang telah ditetapkan, melalui kuisisioner (angket), wawancara dan observasi. Data yang dikumpulkan dari responden ini meliputi:

- Identitas responden
- Data jumlah pegawai kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir.

2. Data Skunder

Data skunder adalah data atau informasi pelengkap yang diperoleh dari lembaga, instansi dan dinas yang ada kaitanya dalam penelitian ini berupa laporan tertulis, buku dan lain sebagainya. Data yang dimaksud meliputi:

- Gambaran umum Kabupaten Rokan Hilir.

- Struktur Organisasi Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.
- Daftar geografis dan demografis Kabupaten Rokan Hilir.
- Data yang lain juga dapat dari arsip instansi yang berhubungan dengan penelitian sebagai sumber data dalam bentuk dokumen.
- Data lain sebagainya yang menyangkut dengan permasalahan dalam penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Kuesioner* (daftar pertanyaan), yaitu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan tertulis sesuai permasalahan penelitian, kemudian disebarakan kepada responden terpilih untuk disisi sesuai dengan alternatif dan jawaban yang telah disediakan.
2. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan dengan melihat objek secara langsung atau pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan. Disini peneliti langsung melakukan observasi pada kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir.

3. Wawancara, yaitu kegiatan penulis berdialog langsung secara lisan dengan masyarakat pada pegawai kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir.
4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yaitu dengan cara mengumpulkan data dan menghimpun dan menganalisa dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis maupun dokumen elektronik.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data yang dibutuhkan dalam penelitian terkumpul, maka dikelompokkan menurut jenisnya. Data tersebut kemudian dianalisis secara *deskriptif analitik* melalui pendekatan kuantitatif (angka-angka) dan kualitatif (uraian kalimat) berdasarkan frekuensi responden, disajikan dalam bentuk tabel dan uraian penjelasan.

sehubungan dengan evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir peneliti menggunakan teknik deskriptif kualitatif, yang mana data yang di peroleh dalam penelitian ini baik berupa data wawancara, dan data yang diperoleh dari kepenghuluan dan masyarakat. kemudian dikumpulkan dan diolah dengan analisis kualitatif.

H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

Tabel III.I : Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Evaluasi Sistem Pelaksanaan Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2018

NO	Jenis Kegiatan	Bulan Minggu ke																							
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		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	Penyusunan UP																								
2	Seminar UP																								
3	Revisi UP																								
4	Revisi Kuisisioner																								
5	Rekomendasi Survy																								
6	Survy Lapangan																								
7	Analisis Data																								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																								
10	Ujian Konferehensif																								
11	Revisi Skripsi																								
12	Pengadaan Sripsi																								

Sumber: Modifikasi Penulis, Tahun 2018

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

1. Profil Kabupaten Rokan Hilir

Rokan Hilir dibentuk dari tiga kenegerian, yaitu negeri Kubu, Bangko dan Tanah Putih. Negeri-negeri tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Negeri yang bertanggung jawab kepada Sultan Kerajaan Siak. Distrik pertama didirikan Belanda di Tanah Putih pada saat menduduki daerah ini pada tahun 1980. Setelah Bagansiapiapi yang dibuka oleh pemukim-pemukim Cina berkembang pesat, maka Belanda memindahkan Pemerintahan Kontrolenya ke Kota Bagansiapiapi pada tahun 1901. Bagansiapiapi semakin berkembang setelah Belanda membangun pelabuhan modern dan terlengkap dikota Bagansiapiapi guna mengimbangi pelabuhan lainnya di Selat Malaka hingga Perang Dunia Pertama usai. Setelah kemerdekaan Indonesia, Rokan Hilir digabungkan kedalam Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

Bekas wilayah kewedanaan Bagansiapiapi yang terdiri dari Kecamatan Tanah Putih, Kubu dan Bangko serta kecamatan Rimba Melintang dan Kecamatan Bagan Sinembah kemudian pada tanggal 4 Oktober 1999 ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia sebagai Kabupaten Baru di Provinsi Riau sesuai dengan Undang-undang Nomor 53 tahun 1999. Selanjutnya dengan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2008 ditetapkan Bagansiapiapi sebagai Ibukota Kabupaten Rokan Hilir

Kabupaten Rokan Hilir merupakan kabupaten yang paling terkenal dengan hasil ikannya. Kabupaten tersebut memiliki luas wilayah sebesar 8.941 km² dengan jumlah penduduk pada tahun 2017 sebanyak 504.591 jiwa dengan tingkat kepadatan sejumlah 56,81 jiwa/km².

Kabupaten Rokan Hilir memiliki 15 daerah kecamatan dan 83 desa/kelurahan. Kabupaten ini terletak pada titik koordinat sebesar 1°14' – 2°45' LU, 100°17' – 101°21' BT. Letak geografis Kabupaten Rokan Hulu terletak di batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Sumatra Utara
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Dumai

Setelah pembentukan Kecamatan Tanjung Medan pada tanggal 14 Februari 2014, berdasarkan Peraturan Daerah Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2014, maka wilayah Kabupaten Rokan Hilir menjadi 17 (delapan belas) kecamatan, yakni:

1. Kecamatan Bangko
2. Kecamatan Sinaboi
3. Kecamatan Rimba Melintang
4. Kecamatan Bangko Pusako
5. Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan
6. Kecamatan Tanah Putih
7. Kecamatan Kubu
8. Kecamatan Bagan Sinembah
9. Kecamatan Pujud
10. Kecamatan Simpang Kanan
11. Kecamatan Pasir Limau Kapas
12. Kecamatan Batu Hampar
13. Kecamatan Rantau Kopar
14. Kecamatan Pekaitan
15. Kecamatan Kubu Babussalam
16. Kecamatan Rantau Bais

17. Kecamatan Tanjung Medan

Kecamatan Tanah Putih adalah salah satu kecamatan yang terdapat di Kabupaten Rokan Hilir Propinsi Riau. Kecamatan ini memiliki luas sekitar 2.146,36 KM2, memiliki batas-batas sebagai berikut1:

- 1) Sebelah Utara, berbatasan dengan Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan dan Kecamatan bangko Pusako.
- 2) Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kabupaten Bengkalis dan Kecamatan Pujud.
- 3) Sebelah Barat, berbatasan dengan Kecamatan Bangko Pusako.
- 4) Sebelah Timur, berbatasan dengan Kota Dumai

Kecamatan Tanah Putih ini terdiri atas 8 desa dan 2 kelurahan. Sebanyak 3desa/kelurahan di kecamatan ini masih termasuk dalam klasifikasi swakarya danswadaya, sedangkan 7 desa/kelurahan sudah merupakan desa/kelurahan swasembada.Sebanyak 4 desa/kelurahan yang jauh aksesnya ke ibukota kecamatan dibandingkandengan 4 desa/kelurahan lainnya, jaraknya mencapai 30 km. Adapun nama-nama danklasifikasi desa/kelurahan yang ada di kecamatan Tanah Putih dapat dilihat pada tabelberikut ini:

Tabel IV.1: Daftar Desa/Kepenghuluan dan Jumlah Penduduk Setiap Desa/Kepenghuluan Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

No	Desa/kepenghuluan	Jiwa
1	Putat	551
2	Sekapas	565
3	Rantau Kopar	4.126
4	Sekeladi	2.009
5	Sekeladi Hilir	3.566
6	Mengala Sakti	10.089
5	Sintong	7.928
6	Teluk Mega	1.856
7	Sedinginan	4.359
8	Banjar XII	4.827

9	Rantau Bais	2.603
10	Ujung Tanjung	6.801
	Jumlah	49.280

Sumber : BPS Rokan Hilir,

2. Profil Kepenghuluan Sekeladi

Kepenghuluan sekeladi merupakan salah satu kepenghuluan yang berada di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, kepenghuluan ini sebelumnya termasuk dalam Kabupaten Bengkalis kemudian pada tanggal 4 oktober 1999 di tetapkan oleh pemerintah Republik Indonesia sebagai Kabupaten baru di Provinsi Riau sesuai dengan Undang-Undang No 53 Tahun 1999 dengan Ibu Kota Bagan Siapi-api, pusat pemerintahan kepenghuluan ini terletak di tengah-tengah kepenghuluan sekeladi di jalan babul huda, jumlah penduduk di kepenghuluan sekeladi berjumlah 2.009 jiwa yang tersebar di 11 wilayah RW dan 22 wilayah RT.

a. Keadaan Geografis

Adapun batas wilayah kepenghuluan sekeladi adalah :

1. Sebelah Utara Berbatasan Dengan Sekeladi Hilir
2. Sebelah Selatan Berbatasan Dengan Kecamatan Rantau Kopar
3. Sebelah Barat Berbatasan Dengan Putat
4. Sebelah Timur Berbatasan Dengan Kabupaten Bengkalis

b. Kondisi Wilayah

Keadaan topografi kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir pada umumnya daratan rendah sehingga tanahnya cukup subur untuk dijadikan lahan pertanian. Itu terlihat beberapa daerah di kepenghuluan sekeladi terdapat perkebunan kelapa sawit, nelayan, karet dan perkebunan sayuran yang

menjadi mata pencaharian sampingan bagi beberapa masyarakat di kepenghuluan sekeladi.

c. Kondisi Demografi

Jumlah penduduk yang ada di kepenghuluan sekeladi berjumlah 2009 jiwa yang tersebar di 11 wilayah RT dan 22 wilayah RW.

d. Visi dan Misi Kepenghuluan Sekeladi

1. Visi

“Terwujudnya kepenghuluan sekeladi yang aman dan sejahtera melalui pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan perekonomian yang tangguh, dengan masyarakat yang rukun, harmonis dan beriman serta lingkungan bersih, tertib dan beradap”

2. Misi

- a. Meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan membina toleransi antar umat beragama
- b. Meningkatkan keamanan dan ketertiban masyarakat
- c. Memanfaatkan sumber daya manusia melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan

Sarana dan Prasarana yang dimiliki oleh Kantor Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

Tabel IV.2 : Sarana dan Prasarana Yang Ada Di Kepenghuluan Sekeladi Dapat Dilihat Dalam Tabel Di Bawah Ini :

SUB INDIKATOR	KONDISI
Sarana dan Prasarana	
a. Gedung kantor	Ada
b. Gedung pertemuan	Ada
c. Perangkat kepenghuluan	Tidak lengkap
d. Mesin tik/computer	Ada
e. Kendaraan dinas luar	Ada
f. F. Struktur organisasi	Ada
Keuangan	
a. APBD kepenghuluan	Ada
b. Belanja pembangunan	Tidak Lengkap

c. Bantuan atau hibah lainnya	Ada
Akuntabilitas	
a. Kotak pengaduan masyarakat	Ada
b. Laporan kinerja tahunan	Ada
c. Laporan akhir jabatan penghulu	Ada
d. Papan informasi pelayanan	Ada
Administrasi	
a. Buku strategi pelayanan	Ada
b. Buku profil kepenghuluan	Ada
c. Administrasi keuangan	Ada
d. Kartu uraian tugas	Ada
e. Administrasi penduduk	Ada
f. Administrasi pembangunan	Ada
g. Buku dan lembaga kemasyarakatan	Ada
h. Buku registrasi umum	Ada

Sumber Data : Kantor Kepenghuluan Sekeladi (2018)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki kepenghuluan sekeladi telah memadai untuk menjalankan kegiatannya.

Tabel IV.3 : Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin Di Kepenghuluan Sekeladi Dapat Dilihat Dalam Tabel Dibawah Ini :

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Jumlah Laki-laki	886 Jiwa
2	Jumlah Perempuan	1.123 Jiwa
3	Jumlah Kepala Keluarga	453 Jiwa
4	Jumlah Penduduk	2.009 Jiwa

Sumber Data : Kantor Kepenghuluan Sekeladi (2018)

Dari tabel IV.3 di atas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan penduduk yang ada di kepenghuluan sekeladi berjumlah 2.009 jiwa terdiri dari jumlah laki-laki sebanyak 886 jiwa, jumlah perempuan 1.123 jiwa. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah penduduk di kepenghuluan sekeladi lebih banyak perempuan.

Penduduk kepenghuluan sekeladi memiliki mata pencaharian yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.4 : Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Mata Pencaharian Di Kepenghuluan Sekeladi Dapat Dilihat Dalam Tabel Dibawah Ini :

No	Jenis mata pencaharian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Buruh	250	12,44%
2	Petani	805	23,54%
3	Pedagang	325	16,17%
4	Nelayan	58	2,88%
5	PNS	98	4,87%
6	Tidak Bekerja	473	40.1%
	Jumlah	2009	100%

Sumber Data : Kantor Kepenghuluan Sekeladi (2015)

B. Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan

a. Tugas, Hak dan Larangan Perangkat Kepenghuluan

Perangkat kepenghuluan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan terdiri atas berapa jabatan dan bagian perangkat kepenghuluan sebagai berikut :

Pasal 2

- 1) Perangkat Kepenghuluan terdiri atas :
 - a. Sekretariat Kepenghuluan;
 - b. Pelaksana kewilayahan; dan
 - c. Pelaksana teknis.
- 2) Perangkat Kepenghuluan berkedudukan sebagai unsur pembantu Penghulu.
- 3) Perangkat Kepenghuluan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bertanggungjawab kepada Penghuluan.
- 4) Masa jabatan Perangkat Kepenghuluan adalah sampai dengan usia 60 (enam puluh) tahun.

- 5) Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya perangkat Kepenghuluan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibantu staf sesuai dengan kebutuhan.
- 6) Jumlah staf sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah 1 (satu) orang untuk masing-masing jabatan perangkat kepenghuluan.

Berikut adalah Tugas, hak dan larangan perangkat kepenghuluan sebagai berikut:

Pasal 7

- 1) Perangkat Kepenghuluan bertugas membantu Penghulu dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tugas masing-masing PerangkatKepenghuluan diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 8

“Perangkat Kepenghuluan berhak menerima penghasilan tetap setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lainnya yang sah, serta mendapat jaminan kesehatan”.

Pasal 9

Perangkat Kepenghuluan dilarang :

- a) merugikan kepentingan umum;
- b) membuat keputusan yang menguntungkan diri sendiri, anggota keluarga, pihak lain, dan/atau golongan tertentu;
- c) menyalahgunakan wewenang, tugas, hak, dan/atau kewajibannya;
- d) melakukan tindakan diskriminatif terhadap warga dan/atau golongan masyarakat tertentu;
- e) melakukan tindakan meresahkan sekelompok masyarakat Kepenghuluan;
- f) melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme, menerima uang, barang, dan/atau jasa dari pihak lain yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukannya;
- g) menjadi pengurus partai politik;
- h) menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi terlarang;
- i) merangkap jabatan sebagai Penghulu, ketua dan/atau anggota Badan Permusyawaratan Kepenghuluan, Pengurus dan/atau anggota Lembaga Kemasyarakatan Kepenghuluan, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, dan jabatan lain yang ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan;

- j) ikut serta dan/atau terlibat dalam kampanye pemilihan umum dan/atau pemilihan kepala daerah;
- k) melanggar sumpah/janji jabatan;
- l) meninggalkan tugas selama 60 (enam puluh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan;
- m) terikat dan/atau bekerja pada instansi pemerintah/ swasta lainnya dengan jam kerja yang sama;
- n) melakukan perbuatan tercela atau perbuatan yang melanggar norma agama, norma kesusilaan, dan norma adat seperti berjudi, mabuk, memakai narkoba dan/atau berzina.

Pasal 10

- 1) Perangkat Kepenghuluan yang melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dikenai sanksi administratif berupa teguran lisan dan/atau teguran tertulis.
- 2) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilaksanakan, dilakukan tindakan pemberhentian sementara dan dapat dilanjutkan dengan pemberhentian.

b. Persyaratana Pengisian calon Perangkat kepenghuluan

Pasal 15

Persyaratana Pengisian calon Perangkat kepenghuluan diangkat dari warga kepenghuluan setempat yang memenuhi persyaratan :

- a. Warga Negara Republik Indonesia;
- b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Bhinneka Tunggal Ika;
- d. berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat;
- e. berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;
- f. terdaftar sebagai penduduk Kepenghuluan dan bertempat tinggal di Kepenghuluan paling kurang 1 (satu) tahun sebelum pendaftaran;
- g. tidak sedang menjalani hukuman pidana penjara;
- h. tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun atau lebih, kecuali 5 (lima) tahun setelah selesai menjalani pidana penjara dan mengumumkan secara jujur dan terbuka kepada publik bahwa yang

bersangkutan pernah dipidana serta bukan sebagai pelaku kejahatan berulang-ulang;

- i. berbadan sehat;
- j. tidak mempunyai hubungan keluarga dengan panitia pengisian Perangkat Kepenghuluan, Penghulu dan/ atau Perangkat Kepenghuluan lainnya;
- k. mampu mengoperasikan komputer;
- l. tidak terikat dan/ atau bekerja pada instansi pemerintah/swasta lainnya dengan jam kerja yang sama;
- m. tidak pernah melakukan perbuatan yang tercela yang dibuktikan dengan catatan kepolisian sektor setempat; dan
- n. tidak mengonsumsi narkoba yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter.

Pasal 16

Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Penghulu melakukan penjurangan dan penyaringan atau seleksi calon Perangkat Kepenghuluan setelah mendapatkan izin tertulis dari Bupati Rokan Hilir;
- b. Penghulu melakukan konsultasi dengan Camat dan membuat permohonan tertulis mengenai pengangkatan Perangkat Kepenghuluan;
- c. Camat memberikan rekomendasi tertulis yang memuat mengenai calon Perangkat Kepenghuluan yang telah dikonsultasikan dengan Penghulu; dan
- d. rekomendasi tertulis Camat dijadikan dasar oleh penghulu dalam pengangkatan Perangkat Kepenghuluan dengan keputusan penghulu

c. Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan

Pasal 19

Perangkat kepenghuluan dapat diberhentikan jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Perangkat Kepenghuluan berhenti karena :
 - a. meninggal dunia;
 - b. permintaan sendiri; atau
 - c. diberhentikan.
- 2) Perangkat Kepenghuluan yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c karena :
 - a. usia telah genap 60 (enam puluh) tahun;

- b. berhalangan tetap selama 6 (enam bulan) secara berturut-turut;
- c. tidak lagi memenuhi syarat sebagai Perangkat Kepenghuluan; atau
- d. melanggar larangan sebagai Perangkat Kepenghuluan.

Pasal 20

Perangkat kepenghuluan dapat diberhentikan dengan mekanisme sebagai berikut :

- a. Penghulu melakukan konsultasi dengan Camat dan membuat permohonan tertulis mengenai pemberhentian Perangkat Kepenghuluan;
- b. Camat memberikan rekomendasi tertulis yang memuat mengenai pemberhentian Perangkat Kepenghuluan yang telah dikonsultasikan dengan Penghulu; dan
- c. rekomendasi tertulis Camat dijadikan dasar oleh Penghulu dalam pemberhentian Perangkat Kepenghuluan dengan Keputusan Penghulu.

d. Biaya Pengisian Perangkat Kepenghuluan

Pasal 22

1. Biaya pengisian Perangkat Kepenghuluan dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Kepenghuluan.
2. Biaya pengisian Perangkat Kepenghuluan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh Panitia Pengisian Perangkat Kepenghuluan kepada Penghulu dan wajib mendapat persetujuan dari BPKep.
3. Biaya pengisian Perangkat Kepenghuluan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan indeks satuan harga yang berlaku di daerah

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari petugas pelaksanaan pengangkatan perangkat kepenghuluan sekeladi serta perangkat yang menjadi sampel dari penelitian ini. Juga termasuk data informasi yang diperoleh dari masyarakat, hal ini untuk mengetahui serta menjelaskan mengenai evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Data yang diperoleh menggunakan metode wawancara kepada datuk penghulu serta lembar kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yang ditentukan dalam penelitian ini. Serta maupun dari dalam kepenghuluan dan dari luar kepenghuluan.

Hasil kuisisioner dan wawancara menyajikan tentang identitas serta umur dan jabatan dalam kepenghuluan tanggapan tentang evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Roan Hilir.

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan dari responden yang terkait dalam penelitian ini. Keterangan ini mengenai nama, umur, jenis kelamin serta jabatan dan pendidikan dari perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Taah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Untuk lebih jelas dapat dilihat dari keterangan berikut ini :

1. Pendidikan responden

Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam melakukan pengembangan diri serta pola pikir dalam memutuskan serta mempertimbangkan

berbagai macam langkah alternatif yang baik dan benar. Pendidikan tidak bisa di dapatkan beritu saja, melainkan memerlukan tahapan-tahapan yang harus dilalui. Pendidikan biasanya didapatkan dari lingkungan sekolah, tempat tinggal atau orang tua.

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin mantap pula pola pikir seseorang tersebut dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel V.1 : Distribusi Jumlah Responden Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Dan Diberhentikan Menurut Tingkat Pendidikan Dalam Evaluasi Proses Pengangkatan Da Pemberhentiaan Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Pitih Kabupaten Rokan Hilir.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sd	-	
2	SLTP	-	
3	SLTA	7	87,5%
4	Diploma	-	
5	S1	1	12,5%
	Jumlah	8	100%

Sember : *Olahan Penulis, 2019*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perangkat kepenghuluan sekeladi menurut tingkat pendidikan terdapat pada tingkat pendidikan SLTA berjumlah sebanyak 7 oraang atau sama dengan 87,5% sedangkan pendidikan S1 ada 1 orang atau sama dengan 12,5%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidkian perangkkat kepenghuluan sekeladi mulai dari perguruan tinggi hinga pendidikan terrendah. Dan pada perangkat kepenghuluan dapat kita ketahui lebih banyak tingkat

pendidikan perangkat kepenghuluan sekeladi pada kategori tingkat pendidikan SLTA dari pada S1.

2. Jenis kelamin

Untuk lebih mengatui tentang identitas pereangkat kepenghuluan maka penulis akan menguraikan tentang jenis kelamin perangkat kepenghuluan sebagai berikut :

Tabel V.2 : Distribusi Jumlah Responden Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Dan Diberhentikan Menurut Jenis Kelamin Dalam Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentiaan Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Pitih Kabupaten Rokan Hilir.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1	Laki-laki	3	37,5%
2	Perempuan	5	62,5%
	Jumlah	8	100%

Sumber : Data Olahan penulis, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa identitas responden menurut jenis kelamin laki-laki berjumlah 3 orang dengan persentase 37,5%. Dan identitas responden menurut jenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang dengan persentase 62,5%. Jadi jumlah keseluruhan responden berjumlah sebanyak 8 orang.

3. Tingkat Umur

Usia merupakan tingkat kedewasaan seseorang. Umur dapat mempengaruhi tingkat pola pikir seseorang dalam menentukan suatu keputusan dan tugasnya. Untuk lebih memperjelas maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Distribusi Jumlah Responden Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Dan Diberhentikan Menurut Tingkat Umur Dalam Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

No	Umur	Jumlah	Persentase(%)
1	2	3	4
1.	20-30	7	87,5%
2.	31-40	1	12,5%
3.	41-50	-	-
4.	50>	-	-
	Jumlah	8	100%

Sumber : Data Olahan Kuisisioner 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui identitas reponden menurut tingkat umur 20-30 tahun berjumlah 7 orang dengan persentasee 87,5%, 31-40 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 12,5%. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa identitas responden menurut tingkat umur lebih banyak yang berumur 20-30 tahun.

B. Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Untuk mengetahui pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir maka dapat dilihat denga beberapa indiikator *inputs*, *process*, *outputs* dan *outcomes* sebagai berikut :

1. *inputs*

yaitu data yang di perlukan terkait tentang pelaksanaan kebijakan. Hal ini meliputi prosedur atau pun mekanisme yang mengatur tentang pelaksanaan

pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dalam evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluansekeadi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat Dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator Inputs.

NO	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Kelengkapan sumber daya pendukung (SDM) pelaksanaan	0	8	0	8
2	Prosedur pelaksanaan	1	7	0	8
3	Persyaratan administrasi pelaksanaan	0	7	1	8
4	Bahan-bahan dasar pendukung pelaksanaan	2	6	0	8
5	sejumlah dana dalam pelaksanaan	0	0	8	8
Jumlah		3	28	9	40
Rata-rata		0,6	5,6	1,8	8
Persentase		7,5%	70%	22,5%	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada indikator input tanggapan perangkat yang diangkat dan diberhentikan yang menjawab terlaksana ada 0,6 orang dengan persentase 7,5%, cukup terlaksana ada 5,6 orang dengan persentase 70 % dan yang menjawab kurang terlaksana 1,8 orang dengan persentase 22,5%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjawab terbanyak pada kategori cukup terlaksana.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Joni Efendi selaku Kepala Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir pada tanggal 20 Desember 2018 di ruangan Kerjanya Jam 09 : 20 Wib.

Bagaimanakah mekanisme pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dan apa saja persyaratan yang diperlukan dalam pelaksanaannya?

“kemudian bapak Joni Efendi, mengatakan mengenai prosedur mau persyaratan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan, perangkat kepenghuluan itu tugasnya hanya untuk membantu penghulu dalam menjalankan pemerintahan desa, dan syarat sebagai perangkat kepenghuluan kan itu tamat SMA jadi siapa saja penduduk kepenghuluan sekeladi yang memiliki tamatan SMA dapat menjadi perangkat kepenghuluan dengan berbagai pertimbangan datuk penghulu, dan saya sebagai datuk kepenghuluan menunjuk langsung siapa yang akan menjadi perangkat kepenghuluan dan kemudian dibuat SK perangkat kepenghuluan dan dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan tidak ada dana yang dikeluarkan dalam pelaksanaannya.

Setelah penulis mewawancarai salah seorang perangkat kepenghuluan yang diangkat pada tahun 2017 yaitu dengan ibu Hanimar sebagai kasi pelayanan pada tanggal 20 Desember 2018 di ruang kerjanya Jam 08:30 Wib. kemudian mengatakan bahwa :

” kami diangkat pada tanggal 17 januari 2018, saya sebagai perangkat kepenghuluan sekeladi tamat SMA dan tidak ada Seleksi atau tes tertulis serta tidak adanya tahapan-tahapan dalam penangkatan saya sebagai Kasi Pelayanan di kepenghuluan sekeladi, tapi SK kami tidak ada pada kami karna SK kami dibuat secara menyeluruh yaitu dalam satu dokumen dan diarsipkan dan saya kurang tahu bagaimana sebenarnya prosedur pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan seperti yang saudara maksud, kami ngikut apa yang disuruh datuk penghulu.

Peneliti kemudian mewawancarai salah seorang perangkat kepenghuluan yang telah diberhentikan pada tahun 2017 yaitu dengan Saudara Katam sebagai Kaur Kesra Kepenghuluan Sekeladi yang diangkat pada oleh penghulu sebelumnya dan beliau mengatakan :

“Saya diangkat oleh penghulu sebelumnya yaitu Bapak Murni dan masa jabatan saya sebagai perangkat kepenghuluan sekeladi telah habis, karena SK saya sudah habis maka saya gak bisa berbuat apa-apa saya cuman bisa terima pemberhentian atas saya, karna penghulu berhak untuk mengangkat serta memberhentikan perangkat kepenghuluan yang tidak lagi dibutuhkan oleh kepenghuluan, dan ada perangkat kepenghuluan yang diangkat sama saya dan dia

tidak diberhentikan dan masih bekerja sebagai perangkat kepenghuluan hingga saat ini, mungkin dia masih dibutuhkan oleh penghulu sebagai perangkat kepenghuluan”

Artinya dalam persayatan serta mekanisme pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kurang terlaksana sesuai dengan standar oprasional prosedur atau mekanisme pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi, seharusnya ada seleksi demi seleksi yang dilakukan baik dalam kelengkapan persayaran umum,khusus atau persyaratan administrasi pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan serta mekanisme pelaksanaannya seperti yang tercantum di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perangkat Kepenghuluan.

Berdasarkan hasil kusioner dan wawancara serta observasi dilapangan yang telah peneliti paparkan diatas dapat disimpulkan bahwa proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir dapat dikategorikan Kurang Terlaksana.

2. process

Maksudnya yaitu bagaimanana sebuah proses kebijakan diwujudkan dalam bentukpelaksanaan kebijakan. Yaitu bagaiman berjalannya sebuah pelaksanaan kebijakan dari proses pendaftaran menjadi perangkat kepenghuluan serta tahapan-tahapan dari setiap proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat Dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator *Process*

NO	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksan	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Mekanisme pelaksanaan	1	7	0	8
2	Seleksi atau penyaringan	0	0	8	8
3	Keefektifan pelaksanaan	1	7	0	8
4	Kelompok atau tim pelaksanaan	0	0	8	8
5	Keefesienan pelaksanaan	0	8	0	8
Jumlah		2	22	16	40
Rata-rata		0,4	4,4	3,2	8
Persentase		5%	55%	40%	100%

Sumber : Data Olahan penulis, 2019.

Dari tabel diatas di ketahui untuk indikator *process* di peroleh dari tanggapan responden perangkat kepenghuluanyang diangkat dan diberhentikan menjawab terlaksana dengan rata-rata 0,4 orang dengan persentase 5%, pada kategori penilaian cukup terlaksanam menjawab 4,4 orang dengan persentase 55% sedangkan pada kategori penilaian kurang terlaksana menjawab 3,2 orang dengan persentase 40%. makadapat dilihat pada indikator *process* secara keseluruhan berada pada kategori Cukup Terlaksana.

Dari urain table diatas masih ada beberapa yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kelompok atau tim yang dibentuk dalam proses pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan masih dalam kategori kurang terlaksana, hal ini dikarenakan tidak adanya tim yang dibentuk dalam proses pelaksanaannya dan tidak adanya seleksi demi seleksi yang

dilakukan baik seleksi tertulis dan yang lainnya dalam proses pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan berada pada indikator *Process* berada pada kategori Cukup Baik

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Bapak Joni Efendi selaku Kepala Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir pada tanggal 20 Desember 2018 di ruangan Kerjanya Jam 09:20 Wib mengenai proses pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi beliau mengatakan

“ Dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi saya sebagai datuk kepenghuluan sekeladi menunjuk dan mengangkat perangkat kepenghuluan dengan berbagai pertimbangan, pemilihan penghuluan dilaksanakan satu kali dalam 6 (enam) tahun, untuk menghindari terangkatnya perangkat kepenghuluan yang kontra dengan datuk penghulu jadi saya sebagai datuk penghulu menyeleksi calon perangkat kepenghuluan dengan melihat apakah dia layak untuk diangkat sebagai perangkat kepenghuluan dan apakah dia bisa bekerja dengan serius dan untuk menagantisipasi terangkatnya perangkat kepenghuluan yang kontra dengan penghulu waktu pemilihan penghulu, jikalau terangkat perangkat kepenghuluan yang kontra dengan penghulu apakah pemerintahan kepenghuluan bisa bekerja sama dalam kegiatan kepenghuluan. dan perangkat kepenghuluan yang penghulu tetapkan di buat SKnya dan dapat masuk bekerja sesuai tugas dan jabatannya. Datuk penghulu menunjuk langsung calon perangkat kepenghuluan dan diajukan kekabupaten”

Penulis juga melakukan wawancara terhadap proses pengangkatan perangkat kepenghuluan sekeladi kepada salah seorang perangkat kepenghuluan. Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Hanimar pada tanggal 20 oktober 2018 di ruang kerjanya Jam 08:30 Wib sebagai Kasi Pelayanan kepenghuluan sekeladi mengatakan:

“ waktu itu saya mengajukan diri kepada penghulu Joni Efendi sebagai penghulu terpilih untuk menjadi perangkat kepenghuluan dan kemudian permintaan saya di pertimbangkan oleh penghulu serta saya melengkapai persayratan seperti ijazah SMA sebagai syarat yang diperlukan dan kemudian saya menunggu tanggapan datuk penghulu serta di keluarkan SK oleh datuk penghulu Joni Efendi dan saya di posisikan pada jabatan kasi pelayanan kepenghuluan sekeladi.”

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Bapak Katam yang merupakan perangkat kepenhuluan yang diberhentikan pada tahun 2017 mengatakan :

“ masa jabatan atau SK yang dikeluarkan oleh penghuluan hanya belaku selama 6 (enam) tahun dan pemberhentian perangkat kepenghuluan kan wewenang penghulu. Jadi kami terima apa yang menjadi keputusan penghulu terpilih apakah kami akan di perpanjang SK oleh penghulu terpilih atau kami gantikan dengan perangkat kepenghuluan yang baru oleh penghulu”

Berdasarkan observasi penulis tentang proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Kurang terlasana karena dalam peraturan menteri dalam negeri nomor 83 tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dan peraturan daerah kabupaten rokan hilir nomor 10 tahun 2015 tentang perangkat kepenghuluan yang diperbaharui setelah keluarnya peraturan menteri dalam negeri nomor 83 tahun 2015 yang mana proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dilaksanakan dengan berbagai tahapantahapan seleksi dan rekomendasi yang dibuat penghulu ke kecamatan (camat) dan dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan ada tim pengawas yang diutus dari kecamatan untuk mengawasi proses pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan.

Namun di lapangan peneliti mendapatkan informasi dari responden bahwa dalam pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan tidak melakukan tahapan-tahapa seleksi dan tidak ada tim dari kecamatan yang turun ke kepenghuluan sekeladi untuk melihat proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir pada indikator *Process* berada pada kategori Kurang Terlaksana.

1. *Outputs*

Maksudnya yaitu hasil dari pelaksanaan kebijakan, apakah suatu pelaksanaan kebijakan menghasilkan produk sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Outputs untuk dapat melihat tanggapan responden mengenai indikator *Outputs* dalam Evaluasi Proses Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir maka kita dapat lihat tabel di bawah ini:

Tabel V.6: Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator *Outputs*.

NO	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Sasaran yang dituju dari pelaksanaan	1	7	0	8
2	daya guna dari hasil pelaksanaan	1	7	0	8
3	Kualitas hasil pelaksanaan	0	8	0	8
4	hasil pelaksanaan	0	8	0	8
Jumlah		2	30	0	32
Rata-rata		0,5	7,5	0	8
Persentase		6,25%	93,75%	0%	100%

Sumber : Data Olahan penulis, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui mengenai indikator *Outputs* di peroleh dari tanggapan responden perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan rata- rata pada kategori terlaksan menjawab sebanyak 0,5 orang dengan persentase 6,25%, pada kategori cukup terlaksana menjawab sebanyak 7,5 orang dengan persentase 93,75.maka secara keseluruhan indikator *outputs* berada pada kategori Cukup Terlaksana.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Bapak Joni Efendi selaku Kepala Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir pada tanggal 20 Desember 2018 di ruangan Kerjanya Jam 09:20 Wib mengenai Bagaimanakah menurut Bapak hasil dari proses pelaksanaan penangkatan dan

pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi ini telah tercapai sesuai tujuan dari pelaksanaannya. Kemudian beliau mengatakan

“Dalam pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan saya sebagai datuk penghuluan mengangkat serta memberhentikan perangkat kepenghuluan dengan berbagai pertimbangan apakah seseorang itu layak diangkat atau di berhentikan dengan kata lain yang saya angkat itu orang yang memiliki tamatan SMA dan kemudian diseleksi oleh datuk penghulu apakah dia bisa bekerja sebagai perangkat kepenghuluan dan bisa bertanggung jawab atas tugas dan jabatan yang diberikan oleh datuk penghulu. serta yang datuk penghulu berhentikan pada bulan januari 2017 salah seorangnya tidak bisa di pekerjakan lagi karena tidak bisa mengemban tugasnya sebagai perangkat kepenghuluan dan ada satu orang yang datuk penghulu pertahankan pada bulan januari 2017 karena dia mau bekerja dengan serius dan masih dibutuhkan oleh kepenghuluan”

Dari observasi penulis dilapangan pada saat pengambilan data penelitian di kantor kepenghuluan sekeladi yaitu pada saat penggunaan komputerperangkat kepenghuluan yang bertugas untuk mencetak surat keterangan penelitian di kepenghuluan sekeladi membutuhkan beberapa orang perangkat desa untuk membantu mengedit dan dan mencetak surat tersebut dan kemudian setelah surat itu selesai kemudian penulis mencetak di warung fotokopy diluar kantor kepenghuluan karena tinta print di kepenghuluan habdis, hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat kepenghuluan tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya yang diberikan kepadanya.

Dari observasi ini dapat penulis lihat bahwa dalam proses pengangkatan perangkat kepenghuluan seharusnya ada seleksi guna mendapatkan perangkat kepenghuluan yang dapat mengemban tugasnya dan dapat menggunakan alat serta sarana dan prasarana yang di gunakan dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat kepenghuluan sekeladi.

Maka Dapat disimpulkan mengenai indikator *Outputs* proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladiu dari hasil observasi penulis dilapangan berada kategori Kurang Terlaksana.

2. *Outcomes*

Outcomes (dampak). Yaitu apakah suatu pelaksanaan kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan. yang akan di terima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai *Outcomes* dalam Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir maka dapat di lihat dari tabel berikut:

Tabel V.7: Distribusi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Dalam Evaluasi Proses Penangkatan dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Indikator *Outcomes*.

NO	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Mamfaat pelaksanaan	2	6	0	8
2	Dampak pelaksanaan	2	6	0	8
3	Dampak positif dari pelaksanaan	4	4	0	8
4	Dampak negatif dari pelaksanaan	1	4	3	8
Jumlah		9	20	3	32
Rata-rata		2,25	5	0,75	8
Persentase		28%	62,5%	9,5%	100%

Sumber : Data Olahan penulis, 2019

Dari table diatas di ketahui untuk indikator *outcomes* di peroleh dari tanggapan reponden perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan dari

4 item penilaian *outcomes* yang menjawab terlaksana ada 2,25 orang dengan persentase 28%, 5 orang perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan yang menjawab cukup terlaksana dengan persentase 62,5% dan ada 0,75 orang menjawab kurang terlaksana dengan persentase 9,5%.

Dapat disimpulkan dari jawaban kusioner untuk responden perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan mengenai *outcomes* pada kategori Cukup Terlaksana.

Berdasarkan observasi peneliti dilapang tentang proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi sangat berdampak bagi kepenghuluan dan masyarakat, karena dengan tidak ada seleksi baik seleksi administrasi, umum maupun tes tertulis terhadap penerimaan perangkat kepenghuluan maka perangkat kepenghuluan yang diangkat tersebut belum tentu bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya seperti yang penulis lihat dalam pengangkatan perangkat desa yang diangkat terdiri dari kalangan keluarga, kerabat dan tim sukses waktu pemilihan datuk penghulu, sehingga tidak semua masyarakat dapat menyalonkan diri untuk menjadi perangkat kepenghulua melainkan keputusan dan penunjukan langsung oleh datuk penghulu semata.

Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Tanggapan Responden perangkat kepenghuluan sekeladi kecamatan tanah putih kabupaten rokan hilir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel V.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Perangkat Kepenghuluan Yang Diangkat Dan Diberhentikan Dalam Evaluasi Proses Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

NO	Indikator	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksan	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	<i>Inputs</i>	0,6 (7,5%)	5,6 (70%)	1,8 (22,5%)	8
2	<i>Process</i>	0,4 (5%)	4,4 (55%)	3,2 (40%)	8
3	<i>Outputs</i>	0,5 (6,25%)	7,5 (93,75%)	0	8
4	<i>Outcomes</i>	2,25 (28%)	5 (62,5%)	0,75 (9,5%)	8
Jumlah		3,75	22,5	5,75	32
Rata-rata		1	6	1	8
Persentase		12,5%	75%	12,5%	100%

Sumber : Data Olahan penulis, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari rekapitulasi tanggapan responden perangkat Kepenghuluan Sekeladi yang diangkat dan diberhentikan dalam penelitian tentang evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir yang menjawab telaksana ada 1 orang dengan persentase 12,5%, yang menjawab cukup terlaksana ada 6 orang dengan persentase 75% dan yang menjawab kurang terlaksana ada 1 orang dengan persentase 12,5%.

maka keseluruhan untuk rekapitulasi tanggapan responden perangkat kepenghuluan sekeladi mengenai evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, penulis menyimpulkan dari tanggapan responden perangkat kepenghuluan sekeladi yang diangkat dan diberhentikan mengenai 4

indikator *inputs, process, outputs, outcomes* rata-rata persentase 75% perangkat kepenghuluan sekeladi yang diangkat dan diberhentikan menjawab cukup terlaksana jadi dapat disimpulkan dari 4 indikator penilain pada kategori Cukup Terlaksana.

Berdasarkan observasi penulis terdapat beberapa daftar nama perangkat desa yang diangkat sesuai dengan prosedur pengangkatan perangkat kepenghuluan sebagai berikut :

Tabel V.9 : Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Sesuai Prosedur Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

No	Nama	Jabatan
1	Delvinda	Kaur Keuangan
2	Leni Elvina	Staf Pembantu Kebersihan
3	Lena Yunita	Tenaga Teknis Pengelolaan Barang
4	Nurbaiti.M. SE	Tenaga Pembantu Bendahara
5	Roma	Kasi Kesejahteraan
6	Selviyanti	Tenaga Administrasi
7	Sri Nurlela	Kaur Tata Usaha dan Umum

Sumber : *Olahan Penulis, 2019*

Diatas adalah nama perangkat kepenghuluan sekeladi yang diangkat sesuai dengan prosedur pengangkatan perangkat kepenghuluan dengan catatan pada saat pengangkatannya masih berlakunya Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 3 Tahun 2009 tentang perangkat kepenghuluan, yang mana dalam pelaksanaan perangkat kepenghuluan tidak adanya tim yang dibentuk dalam pengangkatan perangkat kepenghuluan, serta tidak adanya penyaringan dalam proses pelaksanaan pengangkatan perangkat kepenghuluan serta tidak mengikut

sertakan camat dalam pengangkatan perangkat kepenghuluan. Jadi dapat disimpulkan bahwa daftar nama perangkat kepenghuluan sekeladi diatas sudah terlaksana dengan prosedur pelaksanaan pengangkatan perangkat kepenghuluan dengan catatan bahwa belum keluarnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa..

Kemudian terdapat bebrapa perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan yang kurang terlaksana dengan prosedur pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut :

Tabel V.10 : Daftar Nama Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Yang Diangkat Dan Diberhentikan Tidak Sesuai Dengan Prosedur Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Kepenghuluan.

No	Nama	Jabatan
1	Al-Hazizi	Kaur Perencanaan
2	Asni	Tenaga Teknis Pengelolaan Barang
3	Hanimar	Kasi Pelayanan
4	Iis Dahlina	Tenaga Pengisian Buku Administrasi
5	Katam	Kaur Kesra
6	Nasri	Kasi Pemerintahan
7	Rosma Weli	Tenaga Penjaga Malam /Kebersihan
8	Susi Susanti	Tenaga Pembantu Bendahara

Sumber : Olahan Penulis,2019

Daftar nama diatas merupakan nama-nama perangkat kepenghuluan sekeladi yang diangkat dan diberhentikan pada bulan januari 2017 yang mana pelaksanaannya kurang terlaksana dengan prosedur pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan. Karena dalam pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan masih menggunakan

peraturan lama yaitu peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 3 Tahun 2009 tentang tata cara pencalonan, pemilihan, pelantikan, pemberhentian, penghulu dan perangkat kepenghuluan. yang mana peraturan tersebut sudah tidak berlaku lagi karena telah keluarnya peraturan terbaru yaitu peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa, yang mengatur tentang prosedur pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan yang seharusnya dalam pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan datuk penghulu harus berkonsultasi terlebih dahulu kepada camat dan surat rekomendasi dari camat yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan serta datuk penghulu juga harus membentuk tim untuk menyeleksi atau melakukan penyaringan dalam proses pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan..

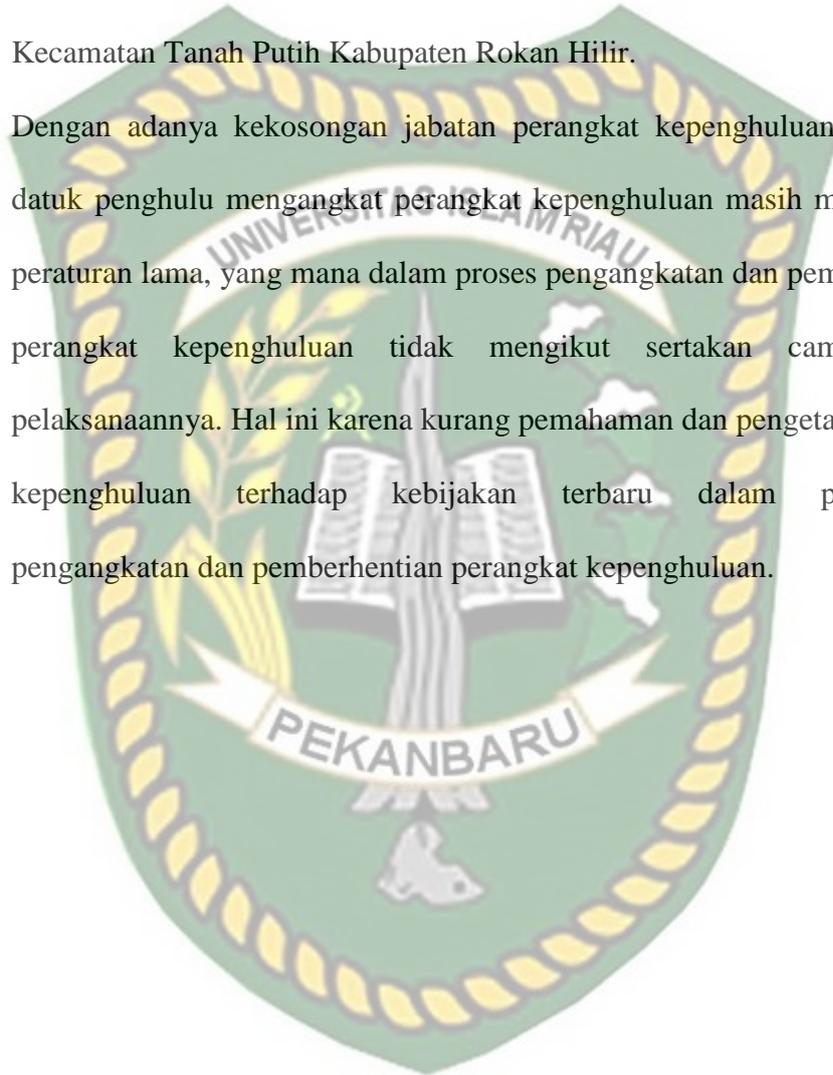
Dari observasi penulis dapat disimpulkan bahwa daftar nama-nama diatas merupakan nama-nama perangkat kepenghuluan sekeladi yang diangkat dan diberhentikan tidak sesuai dengan prosedur pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan.

C. Faktor Penyebab Pemberhentian dan Pengangkatan Perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

1. Masa surat keputusan penghulu terdahulu terhadap perangkat kepenghuluan sekeladi yang diberhentikan pada bulan januari telah habis dan ada sebagian yang tidak bisa lagi dipertahankan karena tidak bisa

mengemban tugas dan tanggung jawabnya sehingga perangkat kepenghuluan tersebut dapat diberhentikan oleh penghulu terpilih dengan berdasarkan pertimbangan datuk penghulu Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

2. Dengan adanya kekosongan jabatan perangkat kepenghuluan kemudian datuk penghulu mengangkat perangkat kepenghuluan masih menggunakan peraturan lama, yang mana dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan tidak mengikut sertakan camat dalam pelaksanaannya. Hal ini karena kurang pemahaman dan pengetahuan datuk kepenghuluan terhadap kebijakan terbaru dalam pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan mengenai Evaluasi proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, maka pada bab VI ini dapat mengambil beberapa kesimpulan dan sebagai pelengkap akan dikemukakan saran-saran untuk menambah bahan masukan bagi pihak yang membutuhkan dan berkepentingan terkhususnya kepada seluruh perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat membuat kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk indikator *inputs* dalam dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, rata-rata penilaian perangkat kepenghuluan sekeladi yang diangkat dan diberhentikan pada indikator *inputs* berada pada kategori cukup terlaksana. Namun dari observasi di lapangan penulis medapatkan informasi bahwa datuk penghulu menunjuk langsung calon perangkat kepenghuluan tidak sesuai dengan prosedur pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan. Hal ini dikarenakan masih kurangnya informasi dan pengetahuan bagi penghulu dan perangkat kepenghuluan terhadap prosedur maupun persyaratan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dan masih menggunakan peraturan yang lama yang mana penghulu mengeluarkan Surat

Keputusan terhadap pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan tanpa berkonsultasi terlebih dahulu kepada camat. sehingga pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan masih menggunakan penunjukan langsung oleh datuk penghulu. Hal ini dapat penulis ketehui saat penulis melakukan penelitian dilapangan yang terlihat dari surat keputusan penghulu dalam pengangkatan dan pemberhetian perangkat kepenghuluan sekeladi masih menggunakan peraturan daerah kabupaten rokan hilir nomor 3 tahun 2019 yang mana dalam pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan tidak mengikut sertakan camat dalam pelaksanaannya. Penulis beranggapan kurangnya sosialisasi dan pengawasan dari pihak pemerintah kabupaten kecamatan terhadap pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan.

2. Untuk indikator *Process* dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir rata-rata penilaian dari perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan pada indikator *process* pada kategori cukup terlaksana, dalam hal ini proses pengangkatan dan pemberhentian tidak adanya tim yang bentuk dalam penneleksian calon perangkat kepenghuluan dan tidak adanya berbagai seleksi dalam pelaksanaannya baik seleksi administrasi maupun seleksi tertulis dalam pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sehingga ketidak sesuaian dengan SOP pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan, dan didalam pelaksanaan pengangkatan dan pemeberhentian perangkat kepenghuluan penghulu

mengangkat dan memberhentikan perangkat kepenghuluan tanpa berkonsultasi terlebih dahulu kepada camat.

3. Untuk indikator *Ouputs* dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir rata-rata penilaian dari perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan berada pada kategori cukup terlaksana, hal ini masih kurangnya kinerja perangkat kepenghuluan yang diangkat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada jabatan yang diberikan karena tidak diseleksi pada saat proses pengangkatannya, hal ini terlihat pada saat penulis survey di kepenghuluan sekeladi yaitu pada saat pengeditan surat keterangan penelitian di kepenghuluan sekeladi memerlukan dua sampai tiga orang perangkat kepenghuluan untuk menyelesaikannya.
4. Untuk indikator *Outcomes* dalam proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir rata-rata penilaian dari perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan berada pada kategori cukup terlaksana, dalam hal ini mengakibatkan dampak bagi masyarakat umum yang tidak dapat menyalonkan diri sebagai perangkat kepenghuluan karena dalam pengangkat dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dengan penunjukan langsung dari datuk penghulu. serta dengan tidak adanya penyaringan terhadap pengangkatan perangkat kepenghuluan sehingga mengakibatkan terangkatnya perangkat kepenghuluan yang tidak memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh kepenghuluan dan masyarakat.

5. Kesimpulan variabel berdasarkan hasil Wawancara dan Observasi penulis mengenai proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat Kepenghuluan Sekeladi Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir rata-rata penilaian dari perangkat kepenghuluan yang diangkat dan diberhentikan serta dari wawancara Datuk Penglu tentang pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi berada pada kategori “**Kurang Terlaksana**” hal ini dikarenakan beberapa indikator belum terlaksana sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 tentang perangkat kepenghuluan yang mengatur tentang prosedur pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan.

B. Saran

Pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dilaksanakan satu kali dalam enam tahun seperti yang tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 3 Tahun 2009 yang mengatur tentang Tata Cara Pencalonan, Pemilihan, Pelantikan, Pemberhentian Penghulu Dan Perangkat Kepenghuluan. Dan setelah keluarnya peraturan terbaru oleh Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa dan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 tentang Perangkat Kepenghuluan maka patokan utama adalah peraturan terbaru tersebut. Oleh karena itu, penulis memberikan beberapa saran untuk bisa meningkatkan proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan di kepenghuluan sekeladi antara lain sebagai berikut :

1. Pemerintah daerah harus bertanggung jawab atas pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan sekeladi dengan membuat tim untuk mensosialisasikan kebijakan terbaru kepada setiap kepenghuluan dan setiap kecamatan terkhususnya kepada kepenghuluan sekeladi, dan pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perlu adanya penegasan dan pengawasan dalam pelaksanaannya.
2. Perlunya keikutsertaan dari kecamatan terhadap pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan, agar pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dapat terlaksana sesuai dengan prosedur teknis pelaksanaannya
3. Proses pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan perlu di rekavitulasi, perlunya pemahaman dan pengetahuan kepenghuluan akan peraturan terbaru yang mengatur teknis pelaksanaannya, sehingga pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan dapat terlaksana sesuai mekanisme pelaksanaannya.
4. Perlu adanya tahapan-tahapan dan seleksi yang dilakukan dalam pengangkatan dan pemberhentian perangkat kepenghuluan, baik persyaratan administrasi dan seleksi tertulis guna mendapatkan perangkat kepenghuluan yang berdaya guna bagi kepenghuluan, sehingga masyarakat dapat bersaing dengan skill dan kemampuan yang dimilikinya dalam proses menjadi perangkat kepenghuluan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ali Faried. 2011. *Teori dan Konsep Administrasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dunn, William, 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Gajah Mada University.
- Dwiyanto, 2017. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis Edisi Ke-2*. Yogyakarta : Gava Media
- Kusumanegara, Solahuddin. 2010. *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta:Gava Media
- Makmur. 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nugroho, D Riant, 2008. *Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Elexmedia.
- Nurcholis, Hanif. 2011. *Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta, Erlangga.
- Ratnawati, vience dan ria nelly sari. 2007. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Pekanbaru, Unri Press.
- Robbins, stephen P, 1994. *Perilaku Organizational Behavior Edisi 16*. Jakarta, Selemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 1994. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta, Selemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 1986. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 1992. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta, Rineka Cipta.

- Siagian, Sondang P, 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswanto, HB, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugioyono, 2014, *metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutart, 1998. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada.
- Subarsono, AG, 2009. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori Dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyanto, Danang. 2013. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta. CAPS
- Syaifit, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syafri, Wirman, 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta, Erlangga.
- Terry, George R Dan L. W. Rue. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Thoha, Mifta, 2011. *Ilmu Administrasi Publik kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Torang, Syamsir, 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yussa, Tarmizi dan Hendy Andry. 2015. *Prilaku Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh
- Zuikifli, 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.

Dokumen:

Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi Dan Kertas Kerja

Mahasiswa. 2013. Pekanbaru: UIR Pers.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, Nomor 83 Tahun 2015

Tentang: Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 10 Tahun 2015 Tentang

Perangkat Kepenghuluan.

