

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA
NOMOR 50 TAHUN 2013 TENTANG TAMBAHAN
PENGHASILAN PNS DAN CPNS
(STUDY PADA KECAMATAN LUBUK LINGGAU TIMUR I
KOTA LUBUKLINGGAU)**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

HENNY FITRIANTY

NIM. 500045941

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRACT**Implementation of mayor's ordinance no 5 of 2013
on Civil Servant Additional Income
(a case study of Lubuklinggau Timur I subdistrict, city of Lubuklinggau)**

Henry Fitrianty
henryfitrianty@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The research was purposed to analyse the extent of mayor's ordinance no 5 of 2013 on Civil Servant Additional Income (study on Lubuklinggau Timur I subdistrict, City of Lubuklinggau) starting from the planning, implementations, supervision and evaluation. The mayor's ordinance was aimed to increase the performance, service quality and discipline of civil servants. This research utilized descriptive qualitative method using primary and secondary data. Data collection technique was interview with mayor of Lubuklinggau, Regional Secretary, Head of Regional Development Planning Board, Head of Employees Board, Head of Regional Inspectorate, Sub district secretary of Lubuklinggau Timur I, headman, and Lubuklinggau Timur I Sub district staf. Observation as well as documentation study carried out in Lubuklinggau Timur I sub district. The research design was qualitative research, focusing on a case study served by means of descriptive analytic study. In this research, the data was collected from primary and secondary source. The collecting method using purposive sampling with the result: 1. The planning phase of the Mayor Ordinance was well done, however some working unit did not socialize it. Therefore, the performance of the civil servants not increasing as expected. (2) the implementation phase was not maximally done since the standard operating procedure on technical manual of absence reporting had not been issued. The technical training was also needed to support treasurer and operator. (3) supervision phase has been done properly, however it need to be improved not only on the discipline but also on the performance and work achievement.

Keywords: Implementation, Planning, Implementation Process, Supervision and Evaluation

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU NOMOR 50 TAHUN 2013 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PNS/CPNS (STUDY PADA KECAMATAN LUBUKLINGGAU TIMUR I KOTA LUBUKLINGGAU)

Henny Fitrianty
UNIVERSITAS TERBUKA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauhmana pelaksanaan implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 50 Tahun 2013 tentang tambahan penghasilan PNS/CPNS (study pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau) yakni dimulai dari tahapan perencanaan, proses pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Adapun tujuan ditetapkan Peraturannya Walikota tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS dan CPNS, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS serta meningkatkan disiplin kerja PNS dan CPNS. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan data-data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan Walikota Lubuklinggau, Sekretaris Daerah, Kepala Bappeda, Kepala BKD, Inspektur, Sekretaris Camat Lubuklinggau Timur I, Lurah dan Staf Kecamatan Lubuklinggau Timur I, observasi di Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau dan studi dokumentasi dokumen Kecamatan Lubuklinggau Timur I. Desain penelitian yang digunakan adalah *penelitian kualitatif*. Sedangkan kondisi nyata di lapangan diangkat berdasarkan hasil *studi kasus-kualitatif* dan teknik penyajiannya digunakan *studi deskriptif-analitik*. Dalam penelitian ini, data-data yang akan dikumpulkan diperoleh dari beberapa sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian : (1) tahapan perencanaan implementasi Peraturan Walikota tersebut telah dilaksanakan dengan baik sampai tingkat kecamatan, namun ada beberapa unit kerja kecamatan yang tidak menindaklanjuti dengan mengadakan sosialisasi di tingkat kelurahan. Sehingga tingkat kinerja serta disiplin pegawai terutama pegawai kelurahan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. (2). Tahap Proses pelaksanaan telah dilakukan dengan baik namun belum maksimal belum tersedianya SOP penyusunan laporan absensi pegawai dengan juknis pencairan dana TPP serta perlu dilakukan bimbingan teknis pembinaan operator serta bendaharawan kecamatan. (3) Tahap pengawasan dan evaluasi telah dilaksanakan dengan baik namun perlu peningkatan pengawasan terhadap disiplin pegawai tidak hanya pada ukuran disiplin pada tingkat kehadiran namun juga dilihat dari kinerja dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Kata Kunci: Implementasi, Perencanaan, Proses pelaksanaan, Pengawasan dan evaluasi

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 tentang Tambahan Pennghasilan PNS/CPNS (study pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau) adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palembang, Juni 2015

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

#308AADF163828302

6000
ENAM RIBU RUPIAH


HENNY FITRIANTY
NIM 500045941

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

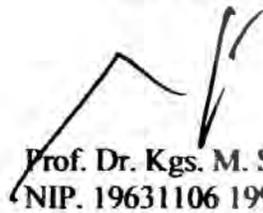
Judul TAPM : Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Tambahab Penghasilan PNS dan CPNS (Study pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau)

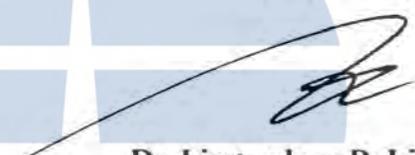
Penyusun TAPM : Henny Fitrianty
NIM : 500045941
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Sabtu, 13 Juni 2015

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si
 NIP. 19631106 199003 1 001


Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
 NIP. 19611231 198601 1 002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana


Dr. DARMANTO, M.Ed
 NIP. 195910271986031003


SUCIATI, M.Sc., Ph.D
 NIP. 195202131985022001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : HENNY FITRIANTY
 NIM : 500045941
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul Tesis : Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Tambahab Penghasilan PNS dan CPNS (Study pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 13 Juni 2015
 Waktu : 12.30 – 14.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. SRI LISTYARINI, M. Ed

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. SANGKALA, M.Si

Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir program Magister (TAPM) Universitas Terbuka.

Banyak pihak yang membantu dalam penulisan TAPM ini, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Suciati, M. Sc selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
3. Bapak Drs. Jamaludin, M. Si selaku Kepala UPBJJ-UT Palembang;
4. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M. Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M. Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penyusunan TAPM ini;
5. Bapak Steven Anthony, S.Ip, M.Si selaku penanggungjawab S2 MAP UPBJJ-UT Palembang
6. Pemerintah Kota Lubuklinggau, Bapak SN.Prana Putra Sohe Walikota Lubuklinggau beserta Bapak Kepala SKPD lainnya yang telah banyak memberikan masukan berarti dalam penulisan TAPM ini.
7. Rekan-rekanku pada Kecamatan Lubuklinggau Timur 1 terimakasih atas bantuan dan dukungannya
8. Teman-teman ku seperjuangan angkatan pertama mahasiswa MAP UPBJJ-UT Palembang semoga dapat dijadikan penyemangat untuk seluruh rekan-rekan serta adik tingkat agar jangan pernah berhenti untuk menyelesaikan pendidikan dengan baik.

Akhirnya penulis menghaturkan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada suamiku tercinta Aris Garnida Husein, kedua orangtuaku serta bapak ibu mertua ku yang sangat mendukung dalam pengerjaan penulisan TAPM ini, ketiga buah hatiku tercinta : Kayla Ashfiya Firzanah, Muhammad fakhry Hafizh dan bungsuku Rania Alifatinnisa serta seluruh keluarga atas doa dan pengorbanan yang tak ternilai harganya dalam memberikan dukungan baik moril, materiil maupun spiritual dalam keadaan suka maupun duka dan juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesain TAPM ini.

Semoga TAPM ini bermanfaat bagi kita semua. Aminn.....

Palembang, Mei 2015

Penulis,



RIWAYAT HIDUP

- N a m a** : HENNY FITRIANTY
- N I M** : 500045941
- Program Studi** : Magister Administrasi Publik
- Tempat/Tanggal Lahir** : Sekayu / 10 Juli 1983
- Riwayat Pendidikan** :
- Lulus SD di Lubuklinggau pada tahun 1995
 - Lulus SLTP di Lubuklinggau pada tahun 1998
 - Lulus SMU di Palembang pada tahun 2001
 - Lulus D.IV STPDN di Jatinangor pada tahun 2005
- Riwayat Pekerjaan** :
- Tahun 2005 s/d 2006 Kasi pemerintahan kel Kacang Pedang Kec. Gerunggang Kota Pangkalpinang Babel
 - Tahun 2006 s/d 2007 Kasi pemerintahan Kel. Bukit Merapin Kec. Gerunggang Kota Pangkalpinang Babel
 - Tahun 2007 s/d 2009 Kasubbag Keuangan BKD Kota Lubuklinggau
 - Tahun 2009 s/d 2013 Sekretaris Camat Kec. Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau
 - Tahun 2013 s/d 2014 Camat Lubuklinggau Timur 2 Kota Lubuklinggau
 - Tahun 2014 s/d sekarang Camat Lubuklinggau Timur 1 Kota Lubuklinggau

Palembang, Mei 2015

Henny Fitrianty
NIM 50045941

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar isi	ix
Daftar bagan	xi
Daftar tabel	xii
Daftar lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1 Kebijakan Publik	14
2 Implementasi Kebijakan	24
3 Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan	29
4 Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan	30
5 Teori-teori Implementasi	32
6 Kompensasi	41
7 Pengertian Kinerja	46
8 Penilaian Kinerja	47
9 Penilaian Disiplin Kinerja	50
10 Teori Implementasi yang digunakan	62
B. Penelitian Terdahulu	62
C. Kerangka pemikiran	67
D. Operasionalisasi Konsep	67
1. Definisi konsep	68
2. Fokus Penelitian	69
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	73
B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan	75
C. Prosedur Pengumpulan data	76
D. Metode Analisis data	77

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian	79
1. Gambaran Umum	79
2. Struktur Organisasi Kec.buklinggau Timur I	81
3. Visi dan Misi Kec. Lubuklinggau Timur I	87
4. Pelaksanaan Pemberian TPP	87
B. Hasil Penelitian	89
C. Pembahasan	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	127
B. Saran	130
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	135



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Rincian penghitungan tambahan penghasilan bagi PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau	58
2.2	Rincian pengurangan tambahan penghasilan bagi PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau	59
2.3	Contoh penghitungan besaran nilai TPP yang diterima pegawai	60
2.4	Penelitian terdahulu	63
2.5	Fokus penelitian	72
4.1	Rekapitulasi jumlah pegawai kecamatan dan kelurahan yang menerima TPP berdasarkan golongan	88
4.2	Rekapitulasi jumlah pegawai kecamatan dan kelurahan yang menerima TPP berdasarkan eselon	89
4.3	Informan penelitian	90
4.4	Rekapitulasi absensi pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I pada bulan Februari 2015	91
4.5	Rincian penerimaan TPP pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I pada Bulan Februari 2015	111

DAFTAR BAGAN

No	Judul	Halaman
2.1	Sistem elemen kebijakan	19
2.2	Proses kebijakan publik menurut Anderson dkk	20
2.3	Kerangka pemikiran	67
4.1	Struktur Organisasi Kecamatan Lubuklinggau Timur I	81
4.2	Skema keberhasilan program TPP	99



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Pedoman Wawancara	135
2.	Hasil wawancara	140
3.	Peraturan Walikota Nomor 50 Tahun 2013	141
4.	Keputusan Walikota Nomor 22 Tahun 2014	141



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang – undang Nomor 05 tahun 2014 tentang pokok – pokok kepegawaian, pada bagian penjelasan umum menyebutkan manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur secara menyeluruh dengan menetapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan dan penetapan gaji serta program kesejahteraan dan pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik PNS pusat maupun PNS daerah. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri maka Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, untuk itu negara dan pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada Pegawai Negeri.

Pegawai Negeri Sipil senantiasa menarik untuk diteliti dimulai dari permasalahan pelayanan yang dilakukannya, kompetensi yang seharusnya melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku, masalah kesejahteraan yang menyangkut gaji yang kecil. oleh karenanya banyak kebijakan yang dilakukan untuk mendongkrak kinerja para aparatur pemerintah di daerah dalam memberikan pelayanan yang optimal dan salah satu kebijakan yang diambil di daerah adalah pemberian tunjangan penghasilan pegawai.

Berdasarkan kebijakan pegawai yang diamanatkan pada UU nomor 05 dan UU Nomor 23 tahun 2014 tersebut, dan untuk melaksanakan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No 59 tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 yakni menyebutkan Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan menyesuaikan kemampuan keuangan daerah. Pemerintah Kota Lubuklinggau pada beberapa tahun terakhir ini menetapkan kebijakan memberikan tunjangan perbaikan / tambahan penghasilan pegawai (TPP) kepada PNS/CPNS dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang biayanya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Lubuklinggau melalui dokumen pelaksana anggaran (DPA) dimasing – masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini ditetapkan dengan Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang tambahan penghasilan PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

Kebijakan publik sebagai tujuan (*objective*) sebagai pilihan tindakan pilihan yang legal atau sah secara hukum (*authoritative choice*), dan sebagai hipotesis (Suharto, dalam Bridgman dan Davis, 2008). Kebijakan pemberian TPP tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja seluruh aparatur dilingkungan pemerintah Kota Lubuklinggau untuk mencapai atau meningkatkan kinerjanya.

Upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu serta kualitas aparatur pegawai negeri sipil dan calon aparatur pegawai negeri sipil pemerintah kota Lubuklinggau khususnya Kecamatan Lubuklinggau Timur I seakan tidak pernah berhenti. Banyak agenda reformasi yang telah, sedang dan akan di laksanakan. beragam program inovatif ikut serta memeriahkan reformasi birokrasi aparatur guna meningkatkan produktifitas dan kualitas pelayanan publik.

Seringkali kualitas pelayanan dan produktifitas kerja menjadi fokus perhatian dan sasaran ketidak puasan, hal ini terjadi karena dua faktor tersebut merupakan tolak ukur atau indikator utama dalam penilaian kinerja. karena itu di perlukan perbaikan dan peningkatan kualitas aparatur pegawai negeri sipil maupun calon pegawai negeri sipil sehingga relevan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Peningkatan kualitas aparatur pegawai daerah diperlukan untuk mencapai titik akhir dari kota Lubuklinggau, yaitu mewujudkan kota Lubuklinggau menjadi kota yang Madani, prima, cerdas dan berbudaya. Tujuan akhir ini telah tertuang di dalam rencan strategis kota Lubuklinggau yang meliputi vis, misi, tujuan dan sasaran, strategi pencapaian beserta implementasinya.

Misi jangka panjang dari kota Lubuklinggau adalah menjadikan kota Lubuklinggau sebagai kota Madani. Inilah yang menjadi *framework* dari segala upaya reformasi birokrasi yang dilakukan. secara implementatif, hal ini dijabarkan dalam rencana jangka pendek kecamatan Lubuklinggau Timur I yang antara lain mengemban misi untuk memberikan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat dan kualitas kinerja yang mumpuni bagi aparatur pemerintahnya dengan cara

pemberian tambahan penghasilan pegawai PNS dan CPNS kecamatan Lubuklinggau Timur I.

Keefektifan suatu organisasi dipengaruhi oleh keefektifan kelompok dan kerja kelompok dipengaruhi oleh kinerja individu atau keefektifan individu. Kerja kelompok ditentukan oleh kinerja individu atau keefektifan individu perawat juga dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan keadaan stres pegawai. Kinerja individu terasa masih kurang disebabkan antara lain karena kurangnya pelatihan dan pendidikan, sistem kompensasi yang terasa kurang adil, sehingga motivasi kerja perawat kurang

Menyadari hal tersebut dan untuk mencapai tujuan akhir menjadikan kota Lubuklinggau sebagai kota yang madani, kecamatan Lubuklinggau Timur I bersungguh-sungguh membenahi 4 aspek yaitu kesejahteraan pegawai, disiplin pegawai, kinerja pegawai dan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat.

Adapun dalam Penjelasan Peraturan Walikota No 50 Tentang tambahan penghasilan pegawai PNS dan CPNS tersurat bahwa di lingkungan pemerintah kota akan diberikatambahan penghasilan atau imbalan jasa kepada pegawai sesuai dengan tingkat disiplin pegawai yang bersangkutan.

Handoko (Dalam R. Ibnu Darmawan, 2008:04) menyatakan bahwa bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivator kuat bahkan paling kuat. Sedangkan menurut Sculer (Dalam R. Ibnu Darmawan, 2008:33), uang akan menimbulkan kepuasan dan motivasi apabila memenuhi kriteria: adil pembayarannya; wajar dalam pembayarannya; pembayarannya transparan berdasarkan alat yang akurat dan senantiasa diperbaharui.

Motivasi seseorang bekerja adalah untuk mencari nafkah dan mengharapkan menerima imbalan tertentu. Imbalan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh pihak manajemen suatu organisasi, karena imbalan kepada para pekerja hanya dipandang sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Jika ada ketidakpuasan atas kompensasi yang diterimanya serta tidak ada penyelesaian yang baik, maka akan timbul prestasi kerja yang menurun.

Deskripsi tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang sudah ditetapkan dalam tupoksi masing-masing mengakibatkan setiap bagian menjalankan fungsinya sesuai dengan persepsinya yang mereka bentuk sendiri tanpa pengarahan dan pengendalian. Mereka hanya bekerja secara rutinitas, tidak mandiri dan tidak sesuai dengan tugas prioritasnya.

Konsekuensi dari perkembangan itu harus ada jenjang karier dan pengembangan staf yang tertata baik, imbalan jasa, insentif serta sistem penghargaan yang memadai, rendahnya imbalan jasa bagi perawat selama ini mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penanganan pembagian jasa pelayanan, perlu dilakukan secara hati-hati, teliti, cermat, transparan, adil dan bijaksana, karena dampak yang ditimbulkan relatif luas (misalnya: kecemburuan, ketidakpercayaan/kecurigaan dan kekecewaan). Bisa juga tidak hanya berhenti sampai di situ, akan tetapi dapat berpengaruh pada penurunan kinerja dan suasana kerja yang tidak kondusif serta dapat mengakibatkan munculnya krisis kepercayaan, untuk menghindari dan meminimalisir permasalahan yang mungkin timbul maka hendaknya pembagian jasa pelayanan diberikan secara utuh, transparan, proporsional dan sesuai dengan

tanggung jawabnya.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti tentang penetapan *insentif pelayanan di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau pada awal tahun 2014* adalah ditemukannya kenyataan bahwa ada perbedaan yang cukup signifikan dalam penerimaan insentif pegawai pada item yang sama serta bulan yang sama. Seorang staf pegawai yang bertugas di satuan kerja Dinas Kependudukan dan catatan sipil menerima insentif pelayanan untuk perbulan sebesar Rp750.000,-. Sedangkan seorang staff pegawai yang bertugas di Satuan kerja Kecamatan pada bulan yang sama menerima insentif pelayanan sebesar Rp. 400.000,-.

Upaya pemerintah dalam mengatasi perbedaan insentif pelayanan ini pada masing-masing SKPD yaitu dengan menerbitkan Peraturan Walikota No 50 tahun 2013 tentang tambahan penghasilan PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau. Peraturan Walikota ini dijadikan sebagai pedoman dalam menentukan besaran insentif atau tambahan penghasilan pegawai di wilayah pemerintah kota Lubuklinggau khususnya di Kecamatan Lubuklinggau Timur I.

Berdasarkan Peraturan Walikota tersebut Tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada :

1. Seluruh PNS dan CPNS yang berkerja dilingkungan di Pemerintah Kota Lubuklinggau kecuali PNS yang telah mendapatkan Tunjangan Profesi Guru dan PNS/CPNS pada SKPD yang mendapatkan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja.

2. PNS dan CPNS yang diperbantukan/dipekerjakan diluar Pemerintah Kota Lubuklinggau yang penetapannya berdasarkan Keputusan Walikota.
3. PNS Pusat/Propinsi yang diperbantukan / dipekerjakan dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang penempatannya berdasarkan Keputusan Walikota.

Adapun tambahan penghasilan pegawai tidak diberikan kepada PNS dan

CPNS dalam hal :

1. Melaksanakan cuti
2. Menjadi pegawai titipan diluar Pemerintah Kota Lubuklinggau
3. Merupakan pegawai titipan dari pemerintah daerah lainnya
4. Sedang melaksanakan tugas belajar

Kecamatan Lubuklinggau Timur I sebagai salah satu implementator Peraturan Walikota ini telah melakukan kajian dan penerapan pemberian tambahan penghasilan pegawai PNS dan CPNS sejak tahun 2014, namun pelaksanaannya belum dapat berjalan secara optimal dikarenakan letak geografis kecamatan yang terbagi dalam delapan (8) kelurahan menyulitkan pihak kecamatan dalam mengawasi dan mengontrol kinerja para pegawai, sehingga sering kali penetapan besaran insentif tambahan penghasilan pegawai masih berdasarkan laporan absensi dan pengawasan langsung yang belum bersifat kontinyu atau dengan kata lain hanya mengandalkan metode inspeksi mendadak.

Dari berbagai pengamatan peneliti dilapangan sedikitnya ada tiga indikator yang mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Faktor pertama kesejahteraan aparatur pegawai yang tidak merata, faktor ini memegang peranan cukup penting dikarenakan kenyataan yang terjadi kadangkala beban

kerja yang dilakukan tidak berbanding lurus dengan kesejahteraan yang dicapai. Beban kerja staf pelaksana pada kenyataannya lebih berat dibandingkan dengan beban kerja para *stakeholder*, hal ini terjadi karena para staf pelaksana langsung berhadapan dengan masyarakat ketika terjadi *complain* atau ketidakpuasan, tetapi berbanding terbalik jika menyangkut hal prestasi atau penghargaan baik yang berbentuk insentif ataupun apresiasi.

Faktor Kedua adalah penilaian kinerja pegawai yang kadangkala tidak selalu objektif, atau dengan kata lain banyak faktor eksternal yang mempengaruhi, misalkan faktor kekeluargaan, faktor status dan lain sebagainya. Hal ini tentunya juga mempengaruhi loyalitas dan kreatifitas para aparatur yang tentunya berujung pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Faktor ketiga adalah masalah disiplin pegawai, faktor ini juga erat kaitannya dengan faktor kinerja diatas, faktor disiplin pegawai ini juga dipengaruhi oleh perlakuan dan objektivitas *stakeholder*, selain itu juga diperlukan suatu gaya manajemen manajerial yang mumpuni dalam mengelola sumber daya aparatur yang beragam.

Sehubungan dengan manajemen bukan sekedar melakukan proses sesuatu, melainkan sebuah seni. Mary Parker Follet (2010:05) menegaskan bahwa

Management is the art of getting things done through the people.

“Artinya manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Manajemen sebagai proses ataupun seni senantiasa terarah pada suatu tujuan yang hendak dicapai dan melalui tahapan – tahapan yang pasti yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian”.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai bertujuan untuk :

1. Meningkatkan kinerja PNS dan CPNS
2. Meningkatkan kualitas Pelayanan kepada masyarakat
3. Meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS
4. Meningkatkan disiplin kerja PNS dan CPNS.

Memperhatikan pernyataan diatas dengan keadaan seperti itu mendorong penulis ingin membahas tentang " Implementasi Peraturan Walikota No 50 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS Kota Lubuklinggau pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I"

B. Peramusan Masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah tersebut diatas adapun rumusan masalah terhadap penelitian ini yakni untuk mengetahui sejauhmana implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 serta untuk mengetahui factor pendukung dan penghambat pelaksanaan implementasi Peraturan Walikota tersebut.

Adapun masalah – masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur I
2. Bagaimana tingkat disiplin dan kinerja PNS dan CPNS dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur I

3. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan implementasi peraturan walikota tersebut terutama dalam hal pelayanan terhadap masyarakat.

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pelaksanaan proses implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur I
2. Untuk menganalisis sejauhmana disiplin dan kinerja pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur I
3. Mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan kebijakan Peraturan Walikota tersebut

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini bagi Pemerintah Kota Lubuklinggau dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka memberikan tambahan penghasilan kepada PNS/CPNS berdasarkan pertimbangan yang objektif yakni sesuai dengan amanat Undang-undang Kepegawaian dalam hal mensejahterakan PNS/CPNS guna meningkatkan disiplin dan kinerja dalam melayani masyarakat.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi akademisi serta pembanding untuk permasalahan penelitian yang sama yang berkaitan dengan kesejahteraan PNS/CPNS dan pemberian tambahan penghasilan lainnya bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Teori adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi, dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antar variabel, dengan menentukan hubungan antar variabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah.

Teori merupakan seperangkat konsep, definisi, dan preposisi yang saling berhubungan yang disusun secara sistematis sebagai hasil dari penulisan ilmiah terdahulu.

Kata teori memiliki arti yang berbeda-beda pada bidang-bidang pengetahuan yang berbeda pula tergantung pada metodologi dan konteks diskusi. Secara umum, teori merupakan analisis hubungan antara fakta yang satu dengan fakta yang lain pada sekumpulan fakta-fakta. Selain itu, berbeda dengan teorema, pernyataan teori umumnya hanya diterima secara "sementara" dan bukan merupakan pernyataan akhir yang konklusif. Hal ini mengindikasikan bahwa teori berasal dari penarikan kesimpulan yang memiliki potensi kesalahan, berbeda dengan penarikan kesimpulan pada pembuktian matematika.

Teori dalam ilmu pengetahuan berarti model atau kerangka pikiran yang menjelaskan fenomena alami atau fenomena sosial tertentu. Teori dirumuskan, dikembangkan, dan dievaluasi menurut metode ilmiah. Teori juga merupakan suatu hipotesis yang telah terbukti kebenarannya.

Dalam istilah ilmiah, teori itu benar-benar sebuah hipotesis yang telah terbukti sesuai dengan fakta-fakta dan yang memiliki kualitas prediktif. Dengan definisi tersebut, dan tanpa mendevaluasi keyakinan, tidak semua keyakinan akan dianggap sebagai teori. Suatu teori harus dapat diuji kebenarannya, karena jika tidak, maka dia bukanlah suatu teori.

Suatu Teori pada hakekatnya merupakan hubungan antara dua fakta atau lebih, atau pengaturan fakta menurut cara-cara tertentu. Fakta tersebut merupakan sesuatu yang dapat diamati dan pada umumnya dapat diuji secara empiris. Teori merupakan hubungan dua variabel atau lebih, yang telah diuji kebenarannya. Variabel merupakan karakteristik dari orang-orang, benda-benda atau keadaan yang mempunyai nilai-nilai yang berbeda, misalnya usia, jenis kelamin, dsb.

Dalam banyak literatur dijelaskan bahwa teori (yang berasal dari kata: *thea*) selalu menggunakan bangunan berfikir yang tersusun sistematis, logis (rasional), empiris (kenyataan), juga simbolis dalam menjelaskan suatu fenomena.

Berbagai teori yang dikemukakan diatas kajian teori merupakan sarana untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan sebagai landasan untuk melaksanakan analisis dalam penelitian ini. Penelitian ini berhubungan dengan kebijakan publik, khususnya implementasi oleh karena itu teori-teori yang dirujuk yakni yang mengenai kebijakan publik, implementasi kebijakan publik, model – model implementasi serta implentasi kebijakan publik yang diteliti.

1) Kebijakan Publik

Arti dari kebijakan menurut Kamus Besar Indonesia adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang pemerintahan, organisasi, dsb), pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, dan garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran. Kebijakan publik merupakan suatu ilmu multidisipliner karena melibatkan banyak disiplin ilmu seperti ilmu politik, sosial, ekonomi, dan psikologi. Studi kebijakan berkembang pada awal 1970 - an terutama melalui tulisan Harold D. Laswell. Definisi dari kebijakan publik yang paling awal dikemukakan oleh Harold Laswell dan Abraham Kaplan dalam Howlett dan Ramesh (1995:2) yang mendefinisikan kebijakan publik/policy sebagai "suatu program yang diproyeksikan dengan tujuan-tujuan, nilai - nilai, dan praktik - praktik tertentu (a projected of goals, values, and practices) ". Senada dengan definisi ini, George C. Edwards III dan Ira Sharkansky dalam Suwiti (2008: 10) mendefinisikan kebijakan publik sebagai " suatu tindakan pemerintah yang berupa program-program pemerintah untuk pencapaian sasaran atau tujuan "Dari dua definisi di atas kita bisa melihat bahwa kebijakan publik memiliki kata kunci "tujuan", "nilai-nilai", dan "praktik". Kebijakan publik selalu memiliki tujuan, seperti kebijakan pemerintah untuk menggantikan konsumsi minyak tanah dengan LPG adalah untuk menghemat subsidi negara. Praktik yang dilaksanakan adalah dengan mendistribusikan kompor gas dan tabung LPG 3 kg secara Cuma - cuma kepada masyarakat.

Solichin Abdul Wahab mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Solichin Abdul Wahab (2008: 40-50) memberikan beberapa pedoman sebagai berikut :

- a) kebijakan harus dibedakan dari keputusan
- b) Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi
- c) Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan
- d) Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan
- e) Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai
- f) Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit
- g) Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu
- h) Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi
- i) Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga-lembaga pemerintah
- j) Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif.

Menurut Budi Winarno (2007 : 15), istilah kebijakan (policy term) mungkin digunakan secara luas seperti pada “kebijakan luar negeri Indonesia” , “kebijakan ekonomi Jepang”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus, seperti misalnya jika kita mengatakan kebijakan pemerintah tentang debirokatisasi dan deregulasi. Namun baik Solihin Abdul Wahab maupun Budi Winarno sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (goals) program, keputusan, undang - undang, ketentuan - ketentuan, standar, proposal dan grand design (Suharno :2009 : 11).

Irfan Islamy sebagaimana dikutip Suandi (2010: 12) kebijakan harus dibedakan dengan kebijaksanaan. Policy diterjemahkan dengan kebijakan yang berbeda artinya dengan wisdom yang artinya kebijaksanaan. Pengertian kebijaksanaan memerlukan pertimbangan pertimbangan lebih jauh lagi,

sedangkan kebijakan mencakup aturan-aturan yang ada didalamnya. James F. Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa kebijakan adalah "a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern" (Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

Konsep kebijakan yang ditawarkan oleh Anderson ini menurut Budi Winamo (2007: 18) dianggap lebih tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan. Selain itu konsep ini juga membedakan secara tegas antara kebijakan (policy) dengan keputusan (decision) yang mengandung arti pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada.

Richard Rose sebagaimana dikutip Budi Winamo (2007: 17) juga menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensi bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai keputusan yang berdiri sendiri. Pendapat kedua ahli tersebut setidaknya dapat menjelaskan bahwa mempertukarkan istilah kebijakan dengan keputusan adalah keliru, karena pada dasarnya kebijakan dipahami sebagai arah atau pola kegiatan dan bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau

pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Menurut Thomas R. Dye dalam Howlett dan Ramesh (2005:2), kebijakan publik adalah "segala yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan, dan perbedaan yang dihasilkannya (what government did, why they do it, and what differences it makes)". Dalam pemahaman bahwa "keputusan" termasuk juga ketika pemerintah memutuskan untuk "tidak memutuskan" atau memutuskan untuk "tidak mengurus" suatu isu, maka pemahaman ini juga merujuk pada definisi Thomas R. Dye dalam Tilaar dan Nugroho (2008:185) yang menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan "segala sesuatu yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh pemerintah". Senada dengan definisi Dye, George C. Edwards III dan Ira Sharkansky dalam Suwatri (2008: 9) juga menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan:

Apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang dapat ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan atau dalam policy statement yang berbentuk pidato-pidato dan wacana yang diungkapkan pejabat politik dan pejabat pemerintah yang segera ditindaklanjuti dengan program-program dan tindakan pemerintah.

Kedua definisi baik dari Dye dan Edwards III dan Sharkansky sama-sama menyetujui bahwa kebijakan publik juga termasuk juga dalam hal "keputusan untuk tidak melakukan tindakan apapun". Suwatri (2008: 11) memberi contoh bahwa keputusan pemerintah untuk menunda pelaksanaan Undang-Undang Anti Pornografi dan Pornoaksi sehingga dalam hal ini pemerintah tidak melakukan tindakan apapun untuk menjalankan Undang-Undang tersebut juga termasuk kebijakan publik.

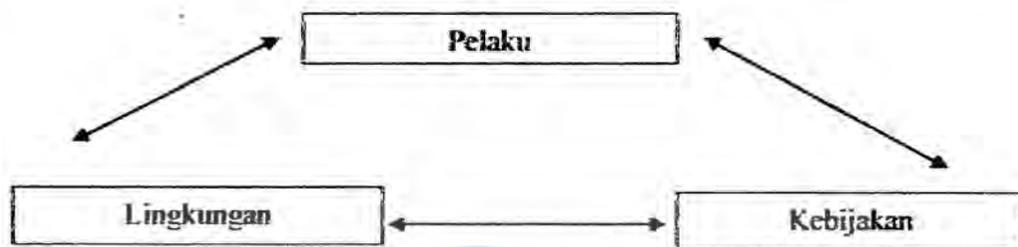
Menurut James A. Anderson dalam Subarsono (2005: 2), kebijakan publik merupakan “kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah”. Senada dengan Laswell dan Kaplan, David Easton dalam (Subarsono 2005:2) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “pengalokasian nilai-nilai kepada masyarakat”, karena setiap kebijakan mengandung seperangkat nilai di dalamnya.

Dari dua definisi ini dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik juga menyentuh nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Suwitri (2008: 13) mencontohkan bahwa pergeseran nilai-nilai masyarakat dapat mengakibatkan pergeseran kebijakan publik seperti dicontohkan tatanan masyarakat yang sangat terbuka akan nilai-nilai baru membuat beberapa negara melegalkan perkawinan sesama jenis. Sebaliknya negara juga dapat mengkampanyekan atau bahkan memaksakan suatu nilai kepada masyarakat, seperti dicontohkan program KB yang mula-mula ditentang sebagian kalangan masyarakat pada akhirnya dapat diterima oleh masyarakat setelah pemerintah membuat kebijakan tentang KB, memberi penyuluhan, menyediakan sarana dan prasarana dan merangkul pemuka-pemuka agama untuk mendukung program tersebut.

Berdasarkan definisi – definisi kebijakan publik yang dipaparkan di atas, maka kebijakan publik memiliki konsep - konsep sebagai berikut :

- a. Kebijakan publik berisi tujuan, nilai-nilai, dan Praktik/pelaksanaannya.
- b. Kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta. Kebijakan publik tersebut menyangkut pilihan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah.

Menurut Thomas R.Dye dalam Dunn (2000: 110) terdapat tiga elemen kebijakan yang membentuk sistem kebijakan. Dye menggambarkan ketiga elemen kebijakan tersebut sebagai kebijakan publik/public policy, pelaku kebijakan/policy stakeholders, dan lingkungan kebijakan/policy environment.



Bagan 2.1. Sistem Elemen Kebijakan

Sumber: Thomas R. Dye dalam Dunn (2000:110)

Ketiga elemen ini saling memiliki andil, dan saling mempengaruhi. Sebagai contoh, pelaku kebijakan dapat mempunyai andil dalam kebijakan, namun mereka juga dapat pula dipengaruhi oleh keputusan pemerintah. Lingkungan kebijakan juga mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pembuat kebijakan dan kebijakan publik itu sendiri. Dunn (2000: 111) menyatakan, "Oleh karena itu, sistem kebijakan berisi proses yang dialektis, yang berarti bahwa dimensi obyektif dan subyektif dari pembuat kebijakan tidak terpisahkan di dalam prakteknya". Jika kebijakan dapat dipandang sebagai suatu sistem, maka kebijakan juga dapat dipandang sebagai proses. Dilihat dari proses kebijakan, Nugroho menyebutkan bahwa teori proses kebijakan paling klasik dikemukakan oleh David Easton. David Easton dalam Nugroho (2008: 383) menjelaskan bahwa proses kebijakan dapat dianalogikan dengan sistem biologi.

Menurut James A. Anderson, dkk. dalam Tilaar dan Nugroho (2005:186)

proses kebijakan melalui tahap-tahap/stages sebagai berikut:



Bagan 2.2. Proses Kebijakan Publik Menurut Anderson dkk.

Sumber: James A. Anderson, dkk. dalam Tilaar dan Nugroho (2005: 186)

Menurut Suharno (2010: 52) proses pembuatan kebijakan merupakan pekerjaan yang rumit dan kompleks dan tidak semudah yang dibayangkan. Walaupun demikian, para administrator sebuah organisasi institusi atau lembaga dituntut memiliki tanggung jawab dan kemauan, serta kemampuan atau keahlian, sehingga dapat membuat kebijakan dengan resiko yang diharapkan (intended risks) maupun yang tidak diharapkan (unintended risks). Pembuatan kebijakan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal penting yang turut diwaspadai dan selanjutnya dapat diantisipasi adalah dalam pembuatan kebijakan sering terjadi kesalahan umum. **Faktor-faktor yang mempengaruhi pembuatan kebijakan adalah:**

- a) **Adanya pengaruh tekanan-tekanan dari luar**

Tidak jarang pembuat kebijakan harus memenuhi tuntutan dari luar atau membuat kebijakan adanya tekanan-tekanan dari luar.

- b) **Adanya pengaruh kebiasaan lama**

Kebiasaan lama organisasi yang sebagaimana dikutip oleh Nigro disebutkan dengan istilah sunk cost, seperti kebiasaan investasi modal yang hingga saat ini belum profesional dan terkadang amat birokratik, cenderung akan diikuti

kebiasaan itu oleh para administrator, meskipun keputusan/kebijakan yang berkaitan dengan hak tersebut dikritik, karena sebagai suatu yang salah dan perlu diubah. Kebiasaan lama tersebut sering secara terus-menerus pantas untuk diikuti, terlebih kalau suatu kebijakan yang telah ada tersebut dipandang memuaskan.

c) Adanya pengaruh sifat-sifat pribadi

Berbagai keputusan/kebijakan yang dibuat oleh para pembuat keputusan/kebijakan banyak dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadinya. Sifat pribadi merupakan faktor yang berperan besar dalam penentuan keputusan/kebijakan.

d) Adanya pengaruh dari kelompok luar Lingkungan sosial dari para pembuat keputusan/kebijakan juga berperan besar.

e) Adanya pengaruh keadaan masa lalu.

Maksud dari faktor ini adalah bahwa pengalaman latihan dan pengalaman sejarah pekerjaan yang terdahulu berpengaruh pada pembuatan kebijakan/keputusan. Misalnya, orang mengkhawatirkan pelimpahan wewenang yang dimilikinya kepada orang lain karena khawatir disalahgunakan (Suharno: 2010: 52-53).

Dari poin - poin di atas maka kita bisa menarik benang merah dari definisi Kebijakan publik dalam Lampiran 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/MPAN/4/2007 tentang Pedoman Umum Formulasi, Implementasi, Evaluasi Kinerja, dan Revisi Kebijakan Publik di Lingkungan Lembaga Pemerintah Pusat dan Daerah. Dalam Peraturan Menteri ini, Kebijakan publik adalah "keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga

pemerintahan untuk mengatasi permasalahan tertentu, untuk melakukan kegiatan tertentu atau untuk mencapai tujuan tertentu yang berkenaan dengan kepentingan dan manfaat orang banyak". Dalam Peraturan Menteri tersebut, kebijakan publik mempunyai 2 (dua) bentuk yaitu peraturan yang terkodifikasi secara formal dan legal, dan pernyataan pejabat publik di depan publik.

Menurut Subarsono (2005:3) kebijakan publik dapat berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Pemerintah Provinsi, Peraturan Pemerintah Kota/Kabupaten, dan Keputusan Walikota/Bupati Berdasarkan Peraturan Menteri ini, pernyataan pejabat publik juga merupakan bagian kebijakan publik. Hal ini dapat dipahami karena pejabat publik adalah salah satu aktor kebijakan yang turut berperan dalam implementasi kebijakan itu sendiri. Kebijakan dapat pula dipandang sebagai sistem. Bila kebijakan dipandang sebagai sebuah sistem, maka kebijakan memiliki elemen-elemen pembentuknya.

Kebijakan Publik dapat dilihat sebagai proses, Michael Howlet dan M. Ramesh dalam Subarsono (2011: 13-14) menyatakan bahwa proses kebijakan public terdiri dari lima tahapan sebagai berikut :

- 1) Penyusunan agenda, yakni proses agar suatu masalah bias mendapat perhatian dari pemerintah
- 2) Formulasi kebijakan, yakni proses perumusan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah
- 3) Pembuatan kebijakan, yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan sesuatu tindakan
- 4) Implementasi kebijakan, yakni proses untuk melaksanakan kebijakan supaya mencapai hasil
- 5) Evaluasi kebijakan yakni, proses untuk memonitor dan menilai hasil/kinerja kebijakan.

Dari teori-teori proses kebijakan kita dapat melihat tiga kata kunci yakni "formulasi", "implementasi", dan "kinerja". Setelah sebuah kebijakan diformulasikan, langkah selanjutnya tentu saja mengimplementasikan kebijakan tersebut. Mengenai implementasi kebijakan, Nugroho (2008: 501) menyatakan,

Rencana adalah 20% keberhasilan, implementasi adalah 60% sisanya. 20% sisanya adalah bagaimana kita mengendalikan implementasi. Implementasi kebijakan adalah hal yang paling berat, karena di sini masalah - masalah yang kadang tidak dijumpai dalam konsep, muncul di lapangan. Selain itu, ancaman utama, adalah konsistensi implementasi.

Melihat bahwa implementasi merupakan tugas yang memakan sumber daya/resources paling besar, maka tugas implementasi kebijakan juga sepatutnya mendapatkan perhatian lebih. Terkadang dalam praktik proses kebijakan publik, terdapat pandangan bahwa implementasi akan bisa berjalan secara otomatis setelah formulasi kebijakan berhasil dilakukan. Nugroho (2008: 484) menyatakan *implementation myopia* yang sering terjadi di Indonesia salah satunya adalah "Selama ini kita anggap kalau kebijakan sudah dibuat, implementasi akan "jalan dengan sendirinya". Terkadang sumber daya sebagian besar dihabiskan untuk membuat perencanaan padahal justru tahap implementasi kebijakan yang seharusnya memakan sumber daya paling besar, bukan sebaliknya.

Dalam kaitannya dengan topik penelitian ini, penulis akan berusaha meninjau implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan bagi PNS/CPNS dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau Seperti yang disimpulkan dari teori-teori proses kebijakan bahwa setelah formulasi kebijakan, maka proses yang harus dilakukan adalah proses implementasi yang menuju pada kinerja kebijakan,

maka Peraturan Walikota Lubuklinggau yang telah menjadi suatu kebijakan publik juga harus melalui tahap implementasi. Dikarenakan tahap proses yang diteliti dalam tesis ini adalah tahap implementasi, maka teori-teori kebijakan yang dibahas selanjutnya adalah teori-teori implementasi kebijakan.

2) Implementasi Kebijakan

Ukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu kebijakan sebagian besar ditentukan dari implementasi kebijakan. Keberhasilan/kesuksesan/successs sendiri dalam Oxford Advanced Learner's Dictionary disebutkan sebagai "achievement of one's aims, fame, wealth, etc". Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "sukses" adalah "berhasil; beruntung", sedangkan "kesuksesan" adalah "keberhasilan; keberuntungan". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berhasil adalah "mendatangkan hasil; ada hasilnya" atau "beroleh (mendapat) hasil; berbuah; tercapai maksudnya". Sedangkan "keberhasilan" didefinisikan sebagai "perihal (keadaan) berhasil". Dari definisi kamus tersebut, keberhasilan implementasi kebijakan dapat kita definisikan sebagai perihal (keadaan) berhasil dari implementasi kebijakan.

Secara umum istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kamus Webster, merumuskan bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), *to give practicia effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Pengertian tersebut

mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertakan sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.

Pengertian implementasi di atas apabila dikaitkan dengan kebijakan adalah bahwa sebenarnya kebijakan itu hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang dan kemudian ditiadakan dan tidak dilaksanakan atau diimplementasikan, tetapi sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan.

Implementasi kebijakan adalah hal yang paling berat, karena disini masalah-masalah yang kadang tidak dijumpai didalam konsep, muncul dilapangan. Selain itu, ancaman utama adalah konsistensi implementasi. Di bawah ini akan dijelaskan secara singkat beberapa teori implementasi kebijakan.

Implementasi kebijakan dapat dikatakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output), yaitu : tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih. Berikut akan dijelaskan mengenai konsep Implementasi yang di paparkan oleh beberapa ahli diantaranya :

Budi Winarno (2002:23), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dibatasi sebagai menjangkau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu pemerintah dan individu-individu swasta (kelompok-

kelompok) yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan- keputusan kebijaksanaan sebelumnya.

Adapun makna implementasi menurut Mazmanian, Sabatier dan Abdul Wahab (2008: 65), mengatakan bahwa, yaitu

“Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya, maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Dari pandangan kedua ahli diatas dapat dikatakan bahwa suatu proses implementasi kebijaksanaan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan suatu program yang telah ditetapkan serta menimbulkan ketataan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan social yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi segala pihak yang terlibat, sekalipun dalam hal ini dampak yang diharapkan ataupun yang tidak diharapkan.

Van Meter dan Van Horn (Dalam Budi Winarno, 2002:102) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan individu-individu (kelompok- kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya.

Howlet dan Ramesh (Dalam Subarsono 2006:13), bahwa: “implementasi kebijakan adalah proses untuk melakukan kebijakan supaya mencapai hasil.”

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas, atau kegiatan pencapaian tujuan, dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output), yaitu : tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih.

Meter dan Horn (Dalam Subarsono:2006:99) mengemukakan bahwa terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan, di mana standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan apabila standar dan sasaran kebijakan kabur.
- 2) Sumberdaya, dimana implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia.
- 3) Hubungan antar organisasi, yaitu dalam banyak program, implementor sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain, sehingga diperlukan koordinasi dan kerja sama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.
- 4) Karakteristik agen pelaksana yaitu mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.
- 5) Kondisi sosial, politik, dan ekonomi. Variable ini mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan, karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini public yang ada di lingkungan, serta apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.
- 6) Disposisi implementor yang mencakup tiga hal yang penting, yaitu respon implementor terhadap kebijakan, yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan, kognisi yaitu pemahaman terhadap kebijakan, intensitas disposisi implementor, yaitu preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas, atau kegiatan pencapaian tujuan, dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output), yaitu : tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih.

Menurut Bridgman & Davis, Fenn, dan Turner & Hulme dalam Badjuri dan Yurwono (2002, 113-129), terdapat beberapa pelajaran yang bisa diambil dari kesuksesan sebuah kebijakan, yaitu:

1. Jika kebijakan publik didesain tidak berdasar kerangka dan acuan teori yang kuat dan jelas, maka implementasinya akan terganggu.
2. Antara kebijakan dan implementasi harus disusun suatu korelasi yang jelas sehingga konsekuensi yang diinginkanpun jelas.
3. Implementasi kebijakan publik akan gagal jika terlalu banyak lembaga yang bermain.
4. Sosialisasi kebijakan kepada mereka yang akan melaksanakan kebijakan sangatlah penting karena akan sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi.
5. Evaluasi kebijakan secara terus menerus (monitoring) terhadap sebuah kebijakan sangatlah krusial karena sebuah kebijakan akan berevolusi menjadi baik dan efisien jika ada evaluasi yang terus menerus dan berkesinambungan.
6. Untuk berhasil dengan baik, pembuat kebijakan publik harus menaruh perhatian yang sama terhadap implementasi dan perumusan kebijakan.

3) Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan

Menurut Budi Winarno implementasi kebijakan bila dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan: "Alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan" (Winarno 2002:102). Adapun syarat-syarat untuk dapat mengimplementasikan kebijakan Negara secara sempurna menurut teori implementasi Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gun yang dikutip oleh Abdul Wahab, yaitu :

- a. Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan atau instansi pelaksana tidak akan mengalami gangguan atau kendala yang serius. Hambatan-hambatan tersebut mungkin sifatnya fisik, politis dan sebagainya.
- b. Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai.
- c. Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia;
- d. Kebijakan yang akan diimplementasikan didasarkan oleh suatu hubungan kausalitas yang handal
- e. Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya
- f. Hubungan saling ketergantungan kecil
- g. Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan
- h. Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat
- i. Komunikasi dan koordinasi yang sempurna
- j. Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna (Solichin Abdul Wahab, 1997: 71-78).

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tidak hanya ditujukan dan dilaksanakan untuk intern pemerintah saja, akan tetapi ditujukan dan harus dilaksanakan pula oleh seluruh masyarakat yang berada di lingkungannya.

Menurut James Anderson, masyarakat mengetahui dan melaksanakan suatu kebijakan publik dikarenakan :

- 1 Respek anggota masyarakat terhadap otoritas dan keputusan-keputusan badan-badan pemerintah;
- 2 Adanya kesadaran untuk menerima kebijakan;
- 3 Adanya keyakinan bahwa kebijakan itu dibuat secara sah, konstitusional, dan dibuat oleh para pejabat pemerintah yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan;
- 4 Sikap menerima dan melaksanakan kebijakan publik karena
- 5 Kebijakan itu lebih sesuai dengan kepentingan pribadi;
- 6 Adanya sanksi-sanksi tertentu yang akan dikenakan apabila tidak melaksanakan suatu kebijakan. (Suggono, 1994:23)

Berdasarkan teori diatas bahwa faktor pendukung implementasi kebijakan harus didukung dan diterima oleh masyarakat, apabila anggota masyarakat mengikuti dan mentaati sebuah kebijakan maka sebuah implementasi kebijakan akan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan tanpa ada hambatan-hambatan yang mengakibatkan sebuah kebijakan tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Faktor Penghambat Implementasi kebijakan

Menurut Bambang Sunggono dalam buku Hukum dan kebijakan public, implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu:

- a. Isi kebijakan. Pertama , implementasi kebijakan gagal karena masih samanya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua , karena kurangnya ketetapan intern maupun eksterm dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Ketiga, kebijakan yang akan diimplementasikan dapat

juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Keempat, penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

b. Informasi.

Implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

b. Dukungan.

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

c. Pembagian potensi.

Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi. Dalam hal ini berkaitan dengan diferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas. (Sunggono, 1994: 149-153).

Suatu kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif bagi anggota-anggota masyarakat. Dengan kata lain, tinjauan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara. Sehingga apabila perilaku atau perbuatan mereka tidak sesuai dengan keinginan pemerintah atau negara, maka suatu kebijakan publik tidaklah efektif dan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara. Sehingga apabila perilaku atau perbuatan mereka tidak sesuai dengan keinginan pemerintah atau negara, maka suatu kebijakan publik tidaklah efektif.

5) Teori – teori Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap tetap. Berikut disini ada sedikit info tentang pengertian implementasi menurut para ahli.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Majone dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2002), mengemukakan implementasi sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2004:70) mengemukakan bahwa "implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan". Pengertian implementasi sebagai aktivitas yang saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh McLaughlin (dalam Nurdin dan Usman, 2004). Adapun Schubert (dalam Nurdin dan Usman, 2002:70) mengemukakan bahwa "implementasi adalah sistem rekayasa."

Subarsono (2006:89), mengemukakan beberapa teori dari beberapa ahli mengenai implementasi kebijakan, yaitu:

a. Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatlier

Teori ini berpendapat bahwa terdapat tiga kelompok *variable* yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu:

1. karakteristik masalah (*tractability of the problems*) terdiri dari
 - a). Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan dimana di satu pihak terdapat beberapa masalah social yang secara teknis mudah dipecahkan, seperti kekurangan persediaan air bersih bagi penduduk.
 - b). Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran. Hal ini berarti bahwa suatu program akan relative mudah diimplementasikan apabila kelompok sasarannya adalah homogen, karena tingkat pemahaman kelompok sasaran relative sama.
 - c). Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi, dimana sebuah program akan relative sulit diimplementasikan apabila sasarannya mencakup semua populasi dan sebaliknya sebuah program relatif mudah diimplementasikan apabila jumlah kelompok sasarannya tidak terlalu besar.
 - d). Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan dimana sebuah program yang bertujuan memberikan pengetahuan atau bersifat kognitif akan relative mudah diimplementasikan dibanding program yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku masyarakat.
2. Karakteristik kebijakan (*ability of statute to structure implementation*), yaitu :
 - a). Kejelasan isi kebijakan, yaitu, karena semakin jelas dan rinci isi sebuah kebijakan, maka akan lebih mudah di implementasikan, karena implementor mudah memahami dan menerjemahkan dalam tindakan nyata.
 - b). Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis, di mana kebijakan yang memiliki dasar teoritis memiliki sifat lebih mantap karena sudah teruji, meskipun untuk beberapa lingkungan tertentu perlu ada modifikasi.
 - c). Besarnya alokasi sumber daya financial terhadap kebijakan tersebut, di mana sumber daya keuangan adalah factor krusial untuk setiap program social, setiap program juga memerlukan dukungan staf untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan administrasi dan teknis, serta memonitor program yang semuanya memerlukan biaya,
 - d). Seberapa besar adanya ketertarikan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana, di mana kegagalan kerja sering disebabkan

- oleh kurangnya koordinasi vertical dan horizontal antar instansi yang terlibat dalam implementasi program.
- e). Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana.
 - f). Tingkat komitmen aparat, terhadap tujuan kebijakan. Kasus korupsi yang terjadi di Negara-negara dunia ke tiga, khususnya Indonesia salah satu sebabnya adalah rendahnya tingkat komitmen aparat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan atau program-program.
 - g). Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan, dimana suatu program yang memberikan peluang luas bagi masyarakat untuk terlibat akan relative mendapat dukungan di banding program yang tidak melibatkan masyarakat.
3. Lingkungan kebijakan (*nonstatutory variable effecting implementation*), yaitu :
- a). Kondisi social ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi dimana masyarakat yang sudah terbuka dan terdidik akan relative mudah menerima program pembaharuan dibanding dengan masyarakat yang masih tertutup dan tradisional.
 - b). Dukungan publik sebuah kebijakan, dimana kebijakan yang memberikan insentif biasanya mudah mendapatkan dukungan public, sebaliknya kebijakan yang bersifat dis-intensif, misalnya kenaikan harga BBM akan kurang mendapatkan dukungan public.
 - c). Sikap dari kelompok pemilih (*constituency groups*), dimana kelompok pemilih yang ada dalam masyarakat dapat mempengaruhi implementasi kebijakan melalui berbagai cara, yaitu kelompok dapat melakuakn intervensi terhadap keputusan yang dibuat badan-badan pelaksana melalui berbagai komentar dengan maksud untuk mengubah keputusan, dan kelompok pemilih dapat memiliki kemampuan untuk mempengaruhi badan-badan pelaksana secara tidak langsung melalui kritik yang dipublikasikan terhadap badan-badan pelaksana.
 - d). Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor, pada akhirnya, komitmen aparat pelaksana untuk merealisasikan tujuan yang telah tertuang dalam kebijakan adalah variabel yang paling krusial, sehingga aparat pelaksana harus memiliki keterampilan dalam membuat prioritas tujuan dan selanjutnya marealisasikan prioritas tujuan tersebut

b. Teori Randall. B. Ripley and Grace.A. Franklin

Dalam buku yang berjudul *Policy Implementation and bureaucracy*, Teori Randall. B. Ripley and Grace.A. Franklin (1986 : 232-33), menulis tentang *three conceptions relating to succesfull implementation*, menyatakan :

"the notion of success in implementation has no single widely accepted definition. Different analist and differerent actors have very differerent meanings in mind when they talk about or think about succesfull implementation. There are three dominant ways of thinking about succesfull implementation"

Sehubungan dengan konsep tersebut diatas selanjutnya ada ahli yang menyatakan bahwa implementasi kebijakan yang berhasil pertama , dinilai dengan memakai ukuran tingkat kepatuhan, namun yang kedua, ada juga ahli lainnya yang mengukur dengan adanya kelancaran rutinitas fungsi. Oleh karena Rippley dan Franklin menganggap kedua parameter tersebut "*too narrow and have limited political interest*", maka mereka mengajukan *perspective* yang ketiga, yaitu dampak yang diinginkan. Mereka mengutarakan ini dengan mengatakan "*we advance a third perspective, which is that successful implementation leads to the desired...impact from whatever program is being analyzed*". Jadi ada tiga perspektif untuk mengukur keberhasilan implemtasi kebijakan.

Adapun setiap produk kebijakan public yang siap diimplementasikan akan berhasil jika memperhatikan dan mensinergikan tiga factor utama, menurut Rippley and Franklin dalam Tahir (2011:142-143) yakni :

1) Tingkat kepatuhan birokrasi

Artinya setiap aparatur dalam birokrasi atau implementor kebijakan public dituntut untuk memiliki sikap dan mentality yang mewujud pada tindakan yang patuh dan taat asas dalam melaksanakan setiap kebijakan

2) Kelancaran rutinitas dan tiada masalah

Dalam hal ini para implementor kebijakan public sedapat mungkin mengeliminir setiap permasalahan yang ditemui dalam proses implementasi kebijakan public. Setiap implementor menjadi problem solver bukan malah sebaliknya menjadi pemicu permasalahan.

3) Kinerja

Setiap pelaksanaan kebijakan pada akhirnya bermuara pada efektif tidaknya proses implementasi dari kebijakan itu sendiri. Efektifnya proses implementasi kebijakan tentunya akan melahirkan apa yang disebut optimalisasi kinerja kebijakan, tetapi efektivitas dan optimalisasi kinerja kebijakan pun ditentukan kinerja individu dan para implementor kebijakan public itu sendiri.

c. Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn

Meter dan Horn (Dalam Subarsono, 2006:99) mengemukakan bahwa terdapat lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni:

- a). Standar dan sasaran kebijakan, di mana standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. apabila standar dan sasaran kebijakan kabur,
- b). Sumberdaya, dimana implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia.
- c). Hubungan antar organisasi, yaitu dalam banyak program, implementor sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain, sehingga diperlukan koordinasi dan kerja sama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.
- d). Karakteristik agen pelaksana yaitu mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.
- e). Kondisi sosial, politik, dan ekonomi. Variable ini mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung

keberhasilan implementasi kebijakan, sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan, karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini public yang ada di lingkungan, serta apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

- e). Disposisi implementor yang mencakup tiga hal yang penting, yaitu respon implementor terhadap kebijakan, yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan, kognisi yaitu pemahaman terhadap kebijakan, intensitas disposisi implementor, yaitu preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Model yang dikembangkan oleh Donald Van Metter dan Carl Van Horn dalam Leo Agustino (2008:141). Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu implementasi kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel⁷. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari keputusan politik yang tersedia, pelaksana, dan kinerja kebijakan publik.

d. Teori George C. Edward III

Menurut George C. Edward III mengemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu Implementasi kebijakan, yaitu:

1. Communication
2. Resources
3. Dispositions
4. Bureacratic Structure

(Edward III, 1980:10).

Model implementasi menurut Edward III di atas jelas bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi implementasi, yaitu Communication, Resources, Dispositions, dan Bureacratic Structure.

Masing-masing faktor tersebut saling berhubungan satu sama lainnya, kemudian secara bersama-sama mempengaruhi terhadap implementasi Model ini mengumpamakan implementasi kebijakan berjalan secara linier dari komunikasi sumber daya yang tersedia, disposisi dan pelaksanaan implementasi kebijakan. Pertama, yang mempengaruhi keberhasilan implementasi dari suatu kebijakan adalah **Communications (komunikasi)**, menurut Edward III **Communications**

"mempunyai peranan yang penting sebagai acuan pelaksanaan kebijakan mengetahui persis apa yang akan dikerjakan, ini berarti komunikasi juga dinyatakan dengan perintah dari atasan terhadap pelaksanaan kebijakan, sehingga komunikasi harus dinyatakan dengan jelas, cepat dan konsisten". (Edward III, 1980:10)

Berdasarkan definisi tersebut, maka komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang akan terjadi apabila para pembuat keputusan (**decision maker**) sudah mengetahui apa yang akan dikerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan dikerjakan baru dapat berjalan manakala komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat dan konsisten. Komunikasi (atau pentransmisian informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat. Kedua, menurut Edward III yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya (**Resources**). **Resources**, bukan hanya menyangkut sumber daya manusia semata melainkan juga mencakup kemampuan sumber daya mineral lainnya yang mendukung kebijakan tersebut dan faktor dana (Edward III, 1980:10).

Berdasarkan hal tersebut maka Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan dengan baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya dapat berjalan dengan baik dan rapi, yaitu staf, informasi, wewenang dan fasilitas. Ketiga, variabel yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu kebijakan adalah disposisi. Menurut Edward III

“Dispositions, sebagai kegunaan dikalangan pelaksana untuk menerapkan kebijakan, jika penerapan dilaksanakan secara efektif. Pelaksana bukan hanya harus tahu apa yang harus dikerjakan, tetapi harus memiliki kemampuan untuk menerapkan kebijakan itu. (Edward III, 1980:11).

Mengacu kepada pernyataan tersebut disposisi merupakan sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai implementasi suatu kebijakan. Jika implementasi suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam prakteknya tidak menjadi bias. Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi adalah pengangkatan birokrat dan insentif. Keempat, menurut Edward III yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah struktur birokrasi.

“Bureaucratic Structure, mempunyai dampak terhadap penerapan kebijakan dalam arti bahwa penerapan kebijakan tidak akan berhasil jika terdapat kelemahan dalam struktur. Dalam hal ini ada 2 karakteristik birokrasi yang umum, penggunaan sikap dan prosedur yang rutin, serta transmisi dalam pertanggungjawaban di antara unit organisasi” (Edward III, 1980:11)

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa apabila sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harusnya dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, namun kebijakan tersebut tidak akan terlaksana atau terealisasi apabila terdapat kelemahan atau hambatan dalam struktur atau struktur birokrasi

tidak dijalankan secara optimal. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama dari setiap orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan faktor-faktor lainnya tidak berjalan dengan lancar.

Model implementasi kebijakan dari Edward III diumpakan seperti sebuah sistem yang berkaitan satu dengan yang lainnya, sehingga apabila ada aspek yang tidak berjalan maka sistem tersebut tidak akan berjalan. Faktor komunikasi menurut Edward III berkaitan dengan bagaimana proses penyampaian kebijakan dari aparatur kepada masyarakat, dimana Edward memberikan faktor lain untuk mendukung terlaksananya faktor komunikasi ini yaitu terdiri dari transmisi, kejelasan, dan konsistensi. Transmisi berkaitan dengan bagaimana alur penyampaian informasi yang diberikan oleh aparatur kepada masyarakat. Kejelasan berkaitan dengan apakah informasi yang diberikan kepada masyarakat sudah jelas dan dimengerti oleh masyarakat. Konsistensi bahwa informasi yang disampaikan sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku.

Faktor selanjutnya adalah sumber daya. Sumber daya berkaitan dengan sumber-sumber yang mendukung jalannya kebijakan meliputi sumber daya aparatur, sumber daya finansial dan sumber daya lainya seperti sarana dan prasarana. Sumber daya aparatur berkaitan dengan kemampuan aparatur dilihat dari kualitas dan kuantitasnya dan sumber daya finansial berhubungan dengan bagaimana dana yang mendukung proses jalannya kebijakan. Faktor berikutnya adalah disposisi yang terdiri dari efek disposisi dan insentif.

Terakhir berkaitan dengan struktur birokrasi struktur yang berkaitan dengan kewenangan masing-masing aparatur dalam menjalankan kebijakan yang terdiri dari fragmentasi dan SOP.

6). Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa atau imbalan jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2000:06). Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi adalah memperoleh personalia yang berkualitas, mempertahankan para Pegawai yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya dan memenuhi peraturan-peraturan legal. Sedangkan menurut Simamora (1997:21) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para Pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter dilakukan oleh organisasi.

Menurut Martoyo (1996:12) yang dimaksud dengan kompensasi adalah pengaturan pemberian balas jasa bagi pimpinan maupun pekerja, yang berupa uang atau yang berupa bukan uang.

Sedangkan menurut Dessler (1996:23) kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung seperti : upah, gaji, insentif, bonus dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya Instansi) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Kompensasi dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi Pegawai. Apabila Pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai maka prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja menurun secara drastis. Oleh karena itu, program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh.

Menurut Sculer (1996:26) kompensasi menjadi kompensasi intrinsik (*intrinsic rewards*) dan kompensasi ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Kompensasi ekstrinsik dibedakan menjadi kompensasi ekstrinsik langsung (gaji, upah, imbalan berdasarkan kinerja) dan kompensasi ekstrinsik tidak langsung (program proteksi, bayaran dituar jam kerja).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam penjelasan lain, kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh Pegawai dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya terwujud. Dalam beberapa definisi yaitu menurut Handoko (2003:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima Pegawai secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti : bonus, komisi, *profit sharing*, *piece rate plans*). Sedangkan benefit adalah imbalan

yang diterima Pegawai sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan Pegawai secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut Panggabean (2002:134), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada Pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan darma wisata (*family gathering*).

Dari penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh Instansi kepada Pegawai dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, reward, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang diberikan diterima oleh Pegawai secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah mereka berikan kepada Instansi.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga terampil biasanya dipergunakan pengertian gaji. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan

dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai pay for performance atau pembayaran.

Kompensasi penting bagi Pegawai sebagai individu, karena besarnya kompensasi yang mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para Pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut Pegawai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan "harga" mereka. Oleh karena itu, bila para Pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.

Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, Instansi bisa kehilangan para Pegawainya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila Pegawai tidak ke luar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap Instansi dan menurunkan produktifitas mereka. Karena kompensasi mempengaruhi organisasi dan para Pegawai, dalam penjelasan ini terutama akan menguraikan berbagai persyaratan penyusunan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi. Kemudian akan dibahas berbagai bentuk rencana pembayaran insentif.

Program - program seperti ini dibuktikan lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para Pegawai mencapai tingkat prestasi kerja lebih tinggi. Dalam hal ini, sistem kompensasi membantu

dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Apabila upah atau gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi diatas standar.

Disamping upah, gaji, dan insentif kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau reward. Perbedaan antara insentif dan reward adalah bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, pada reward, pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja. Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Jadi kompensasi adalah suatu pemberian berupa penghargaan dan juga suatu apresiasi kepada hasil kerja dari para bawahannya, maka para *Stakeholder* mempunyai standar yang berupa sistem kompensasi berpengaruh dalam kinerja, karena kinerja Pegawai menyangkut hasil akhir dari penilaian- yang menjadi pertimbangan bagi *Stakeholder* Instansi untuk mengevaluasi seluruh kegiatan dalam Instansi dan juga *Stakeholder* mempunyai wewenang untuk memberikan suatu kompensasi berupa : penghargaan (*reward*), naik jabatan, naik gaji dan lain-lain

7). Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam terdapat suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/ output yang menjadi suatu hasil evaluasi yang dipertimbangkan oleh *Stakeholder* untuk mengambil suatu keputusan. Selain itu, kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Menurut Hani Handoko (2002), mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Pegawai. Dari penjelasan yang tertuang diatas bahwa Kinerja adalah suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam terdapat suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/ output yang menjadi suatu hasil evaluasi yang dipertimbangkan oleh *Stakeholder* untuk mengambil suatu keputusan. Selain itu, kinerja adalah merupakan inplementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Swietenia (2009:189) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang

berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan

8). Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh *Stakeholder* dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja dalam bentuk penilaian. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan Pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual Pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000:221).

Dalam penilaian kinerja Pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya // diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar Pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Hendri Simamora (2001: 415), penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja

individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para Pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan Instansi mengetahui seberapa baik seorang- Pegawai bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Terdapat beberapa indikator kinerja Pegawai yaitu :

1. Loyalitas

Setiap Pegawai yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada Instansi mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat kerja

Instansi harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan meningkatkan semangat kerja Pegawai dalam menjalankan tugas di suatu organisasi.

3. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan Pegawai dalam mengambil keputusan sehingga Pegawai memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan Instansi.

4. Kerjasama

Pihak Instansi perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar Pegawai sehingga memungkinkan Pegawai untuk bekerjasama dalam lingkungan Instansi.

5. Prakarsa

Prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri Pegawai ataupun dalam lingkungan Instansi.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap Pegawai baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya Instansi mempunyai strategi-strategi khusus misalnya mereka memberikan pelayanan yang baik pada konsumennya. Standar merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk menilai prestasi kerja Pegawai.

Adapun indikator kinerja Pegawai menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005:43) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

9). Penilaian Disiplin Kerja

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan Poerwadarminta (1982) disiplin diartikan sebagai (a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu menaati tata tertib, (b) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dengan kata lain disiplin adalah suatusikap dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan standar-standar organisasi (Davis & Newstrom, 1985). Hal serupa juga dikemukakan oleh Gibson (dalam Hapsari, 1998) bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin (discipline) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 1995).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1994).

Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggungjawab atas

semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Steers (1985), Harris (1994) dan Nitisemito (1982) (dalam Suharsih, 2001) secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi : kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi : motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Menurut Lateiner dalam (Atmosudir, 1996) adapun indicator disiplin yang dapat dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran pegawai dikantor pada hari-hari kerja yang ditandai dengan kehadirandan kepulauan tepat waktu
2. Ketaatan dalam berpakaian sesuai dengan aturan yang ditetapkan
3. Kewaspadaan dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor
4. Tanggungjawab mengenai hasil pekerjaan yang dilakukan
5. Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan prosedur kerja yang ditetapkan
6. Semangat dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas PNS/CPNS yang notabene adalah aparatut pemerintah dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. karena hal tersebut juga diatur dalam Undang-undang kepegawaian yang mengikat secara tertulis aturan-aturan serta sanksi bagi PNS/CPNS yang tidak mentaati aturan dalam bekerja. System absensi yang online dalam memanfaatkan perkembangan teknologi informasi juga menunjang dalam pelaksanaan kerja baik didalam maupun kegiatan diluar kantor .

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, sehingga tidak merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana. Sistem penggajian ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi (*corruption by need*).

Bentuk korupsi tersebut adalah dengan melakukan penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Kenyataan bahwa gaji PNS tidak memadai menumbuhkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku koruptif PNS. Demikian pula, sikap toleransi PNS terhadap lingkungan kerja yang korup menjadi semakin meluas di seluruh Indonesia, seiring berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin konsumtif. Kondisi tersebut menjadikan Indonesia merupakan salah satu Negara yang terkorup di dunia sehingga harus segera dicarikan solusinya.

Selama ini, kebijakan pemberian honorarium kepada PNS hanya terbatas kepada PNS yang terlibat pada kegiatan proyek, pada unit kerja teknis tertentu yang justru menimbulkan ketimpangan dan berpotensi menyulut kecemburuan antar PNS.

Kondisi tersebut mengakibatkan demotivasi kerja bagi sebagian besar PNS. Usaha telah dilakukan oleh beberapa pemerintah daerah misalnya Kabupaten Solok (pada tahun 2003), Pemerintah Provinsi Gorontalo (pada tahun 2004) dan Pemerintah Kota Pekanbaru (pada tahun 2006) dalam mencari solusi untuk mengatasi rendahnya pendapatan PNS.

Cara yang diterapkan hampir sama yaitu dengan memberikan tambahan pendapatan secara merata kepada seluruh pegawai, namun yang berbeda adalah syarat pemberian tambahan pendapatan tersebut.

Pemberian tambahan pendapatan tersebut dimaksud supaya tidak menimbulkan kecemburuan diantara PNS. Berdasarkan peraturan baru yaitu Permendagri No. 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) berbunyi:

"Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja".

Dengan ketentuan tersebut maka memungkinkan bagi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja.

Dengan diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS daerah diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai perbulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya.

Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan agar dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku (SOP) yang ditetapkan.

Pemerintah di daerah dapat memberlakukan sanksi yang tegas bagi pegawai yang menerima suap dalam memberikan layanan masyarakat. Studi ini diharapkan dapat memperoleh gambaran tentang persepsi pegawai setelah diberlakukannya pemberian tambahan penghasilan. Apakah pegawai merasa senang (sejahtera) dengan adanya kebijakan tersebut serta apakah telah terjadi peningkatan integritas pegawai dengan ditunjukkan adanya peningkatan kualitas layanan. Terjadinya peningkatan kualitas layanan salah satunya ditandai dengan berkurangnya atau tidak adanya pungutan tambahan di luar biaya resmi.

Kebijakan Walikota Lubuklinggau dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau merupakan salah satu program peningkatan kesejahteraan bagi pegawai kota Lubuklinggau dalam bentuk program kompensasi (*compensatory program*) yang sifatnya khusus (*crash program*).

Pada tahun 2012 pemerintah Kota Lubuklinggau telah melakukan analisis peningkatan kesejahteraan pegawai guna mendorong produktifitas dan

kinerja pegawai. Selain itu program TPP ini juga dirancang untuk mengurangi kesenjangan kesejahteraan pegawai fungsional dan struktural di kota Lubuklinggau.

Tujuan dikeluarkannya kebijakan peraturan walikota tersebut sebagaimana tercantum dalam pasal 2 peraturan walikota adalah bertujuan untuk :

1. Meningkatkan kinerja PNS dan CPNS
2. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat
3. Meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS
4. Meningkatkan disiplin kerja PNS dan CPNS

Pada Bab II pasal 3 disebutkan jenis tambahan penghasilan pegawai dapat diberikan berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah yakni berdasarkan :

- 1) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja

Adalah tambahan yang diberikan kepada PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal

- 2) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan tempat bertugas

Adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada didaerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil

- 3) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kondisi kerja

Adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki

resiko tinggi

- 4) **Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kelangkaan profesi**
Adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka
- 5) **Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan prestasi kerja**
Adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan atau inovasi.
- 6) **Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya**
Adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka peningkatan kesejahteraan umum pegawai.

Adapun kriteria pemberian tambahan penghasilan pegawai dengan kriteria khusus adalah sebagai berikut :

- 1) Seluruh PNS dan CPNS yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau kecuali PNS yang telah mendapatkan tunjangan profesi guru dan PNS/CPNS pada SKPD yang mendapat tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan prestasi kerja;
- 2) PNS dan CPNS yang diperbantukan/dipekerjakan diluar Pemerintah Kota Lubuklinggau yang penetapannya berdasarkan Keputusan Walikota;
- 3) PNS pusat/provinsi yang diperbantukan / dipekerjakan dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang penempatannya berdasarkan Keputusan Walikota

Dalam peraturan Walikota tersebut juga disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak diberikan kepada PNS dan CPNS dalam hal : melaksanakan cuti, menjadi pegawai titipan diluar Pemerintah Kota Lubuklinggau, merupakan pegawai titipan dari pemerintah daerah lainnya, sedang melaksanakan tugas belajar. Dengan adanya tambahan penghasilan tersebut maka kepada PNS/CPNS tidak diperkenankan diberikan uang lembur dan uang makan.

Pada bab IV pasal 7 juga disebutkan pembayaran tambahan penghasilan pegawai diberikan selama 12 (dua belas) bulan setiap tahunnya, perhitungan besaran tambahan penghasilan pegawai bagi PNS / CPNS ditetapkan dengan Keputusan Walikota Lubuklinggau, yakni Keputusan Walikota Nomor 22 Tahun 2013, tambahan penghasilan pegawai dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan dengan memperhatikan tingkat disiplin pegawai, pembayaran dilakukan dengan mekanisme pembayaran langsung (LS), serta CPNS diberikan tambahan penghasilan sebesar 80 % dari besaran tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan golongan dan ruang.

Didalam Peraturan Walikota No 50 Tahun 2013 ini disebutkan jika perhitungan besaran tambahan penghasilan pegawai bagi PNS dan CPNS ditetapkan dengan keputusan Walikota, yakni Keputusan Walikota nomor 22 tahun 2014 dengan penghitungan besaran tambahan yang diberikan berdasarkan pada kualifikasi jabatan dan golongan (diasumsikan tingkat kehadiran 100%), dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.1
RINCIAN PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI
PNS DAN CPNS DILINGKUNGAN PEMERINTAH
KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2014

Status	Golongan	Jumlah
CPNS	I	Rp 600.000.00
	II	Rp 680.000.00
	III	Rp 800.000.00
PNS Non Eselon	I	Rp 750.000.00
	II	Rp 850.000.00
	III	Rp 1.000.000.00
	IV	Rp 1.200.000.00
PNS Struktural	Eselon V	Rp 1.100.000.00
	Eselon IV.b	Rp 1.200.000.00
	Eselon IV.a	Rp 1.400.000.00
	Eselon III.b	Rp 2.000.000.00
	Eselon III.a	Rp 2.400.000.00
	Eselon II.b	Rp 3.500.000.00

Sumber : Keputusan Walikota Lubuklinggau nomor 22 tahun 2013

Berdasarkan Keputusan Walikota tersebut diatas juga diatur rekapitulasi Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai juga diatur dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.2

**RINCIAN PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PNS
DAN CPNS DILINGKUNGAN PEMERINTAH
KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2014**

No.	Komponen	Nilai Pengurangan / hari
1	Tidak masuk Kerja Tanpa Keterangan	4%
2	Tidak mengikuti Apel Pagi	1%
3	Izin Sakit tanpa Keterangan dari Dokter	1,5%
4	Izin Tidak masuk Kerja/urusan pribadi	1,5%
5	Tidak Apel Sore	1%

Sumber : Keputusan Walikota Lubuklinggau nomor 22 tahun 2013

Berikut penilaian besaran nilai tambahan penghasilan pegawai yang diterima yakni :

- a) nilai disiplin pegawai (NDP) adalah 100 % dikurang jumlah total pengurangan ($NDP = 100 \% - \sum \text{pengurangan}$)
- b) tambahan penghasilan pegawai dibayarkan dengan penghitungan nilai disiplin pegawai (NDP) dikalikan dengan besaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) sesuai dengan golongan dan eselon ($TPP = NDP \times TPP \text{ maksimum}$)

Tabel 2.3

**CONTOH PERHITUNGAN BESARAN NILAI TPP YANG
DITERIMA PEGAWAI**

Data dari absensi Pegawai kecamatan eselon IVa	Penilaian Disiplin pegawai Pengurangan disiplin pegawai
Izin sakit tanpa keterangan dokter = 1 hari	1 hari X 1,5 % = 1,5 %
Tidak apel pagi = 2 hari	2 hari X 1 % = 2 %
Tidak masuk tanpa keterangan = 1 hari	1 hari X 4 % = 4 %
Izin urusan keluarga = 3 hari	3 hari X 1,5 % = 4,5 %
	Jumlah pengurangan disiplin pegawai = 1,5 % + 2 % + 4 % + 4,5 = 12 %
$\text{NDP} = 100 \% - \sum \text{pengurangan}$ $= 100 \% - 12 \%$ $= 88 \%$	
TPP yang diterima $\text{TPP} = 88\% \times \text{Rp } 1.400.000,-$ $= \text{Rp } 1.232.000,- \text{ (belum dikurangi pph 21)}$	

Sumber : Keputusan Walikota Lubuklinggau nomor 22 tahun 2013

Dalam Peraturan Walikota tersebut diinstruksikan kepada beberapa badan dan dinas terkait untuk melakukan perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan serta monitoring pemberian TPP dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah kota Lubuklinggau dan meningkatkan kinerja serta produktifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

Badan dan dinas yang mendapatkan instruksi Walikota Lubuklinggau dalam perencanaan, penyusunan dan monitoring pemberian TPP ini adalah:

1. Badan Perencana Pembangunan Daerah (Bappeda) kota Lubuklinggau selaku SKPD perencana program dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau:
2. Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKAD) Kota Lubuklinggau, selaku SKPD yang melaksanakan proses administrasi pengajuan keuangan
3. Inspektorat Kota Lubuklinggau selaku SKPD pengawasan PNS dan CPNS
4. Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau selaku SKPD pembinaan kepegawaian dan monitoring kepegawaian pada seluruh SKPD.

Sedangkan dalam hal pelaksanaannya untuk dapat diterapkan pada seluruh SKPD dan Satker yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang sumber dana pemberian TPP ini adalah dari dana alokasi umum (DAU) Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Lubuklinggau tahun 2014.

Secara umum tahapan yang dilaksanakan berkaitan dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai PNS dan CPNS di Pemerintah Kota Lubuklinggau adalah :

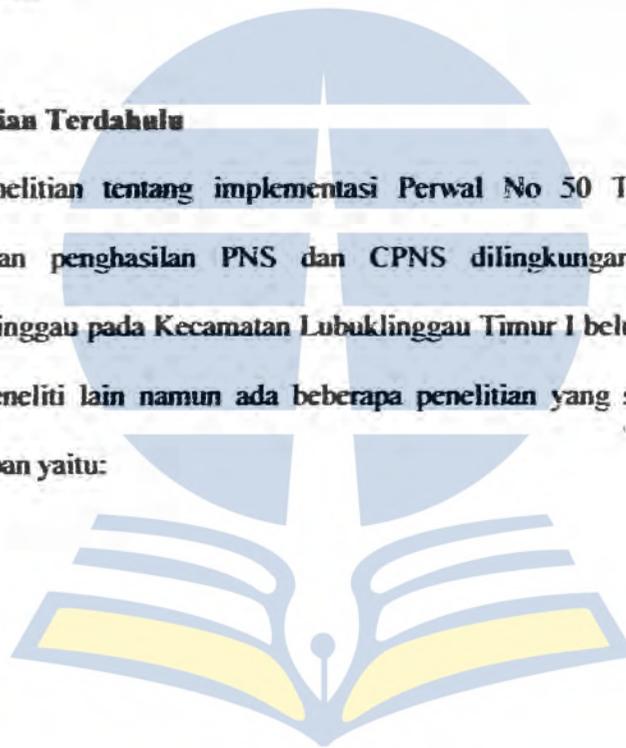
- a) Tahap perencanaan
- b) Tahap Proses pelaksanaan
- c) Tahap pengawasan dan evaluasi

10). Teori Implementasi yang digunakan dalam Penelitian

Implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai akan dipahami secara utuh jika pengertiannya dipahami secara utuh. oleh karena itu pada penelitian ini adapun model atau teori implementasi yang digunakan oleh peneliti adalah teori menurut Ripley dan Franklin untuk menganalisis terhadap implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang tambahan penghasilan bagi PNS dan CPNS dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang implementasi Perwal No 50 Tahun 2013 tentang tambahan penghasilan PNS dan CPNS dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I belum pernah dilakukan oleh peneliti lain namun ada beberapa penelitian yang sebagian terkandung kemiripan yaitu:



Tabel 2.4

PENELITIAN TERDAHULU

Pembanding I	Judul	Analisa penetapan insentif pelayanan di Rumah Sakit Dr. H. Soewondo Kendal (R. Ibnu Darmawan, 2008)
	Tujuan	Menganalisis Penetapan Insentif Pelayanan tenaga perawat di RSUD dr. H. Soewondo Kendal
	Metode	Penelitian kualitatif dgn melalui wawancara mendalam, Bench Mark dilanjutkan FGD
	Hasil	Gambaran pembagian insentif pelayanan tenaga perawat
Pembanding II	Judul	Implementasi instruksi Presiden RI No 12 Tahun 2011 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional di Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (Studi Kasus SMAN 6 Pontianak)
	Tujuan	Untuk mengetahui proses Implementasi Inpres No. 12 Tahun 2011 di Sekolah Menengah Atas (SMA) N 6 Kecamatan Pontianak Timur Kota Pontianak
	Metode	metode kualitatif dengan Desain penelitian studi kasus
	Hasil	Gambaran implementasi Inpres No 12 Tahun 2011

Berdasarkan dari penelitian diatas didapat korelasi atau hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis dari segi implementasi kebijakannya. Pada penelitian pertama didapat hubungan antara pemberian insentif atau tambahan penghasilan dengan peningkatan kinerja atau produktifitas kerja, sedangkan pada penelitian kedua didapat gambaran umum yang ditemukan dalam pelaksanaan

kebijakan dilapangan meliputi faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan tersebut.

C. Kerangka Berfikir

Implementasi pada dasarnya berkaitan dengan proses, hasil, aktivitas dan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan agar dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kondisi dan situasi yang lebih baik. Proses merupakan suatu jenjang waktu dari pelaksanaan terhadap program-program yang telah dirumuskan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berjalan tidaknya suatu implementasi tergantung dari prosesnya. Hasil merupakan suatu yang didapatkan setelah suatu program dilaksanakan. Aktivitas berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh aparatur dalam melaksanakan program-program. Tindakan merupakan perilaku dari aktor yang melaksanakan implementasi dalam hal ini adalah aparatur pemerintahan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Suatu implementasi biasanya berkaitan dengan suatu peraturan atau kebijakan dalam suatu daerah. Suatu kebijakan tidak akan berarti apabila kebijakan tersebut belum dilaksanakan dengan optimal. Proses pelaksanaan suatu kebijakan disebut dengan implementasi kebijakan, dalam tahapan ini kita dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu kebijakan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kebijakan dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013.

Model implementasi menurut Ripley memperkenalkan pendekatan “kepatuhan” dan pendekatan “faktual” dalam implementasi kebijakan (Ripley &

Franklin, 1986: 11). Pendekatan kepatuhan muncul dalam literatur administrasi publik. Pendekatan ini memusatkan perhatian pada tingkat kepatuhan agen atau individu bawahan terhadap agen atau individu atasan. Perspektif kepatuhan merupakan analisis karakter dan kualitas perilaku organisasi. Menurut Ripley, paling tidak terdapat dua kekurangan perspektif kepatuhan, yakni: (1) banyak faktor non-birokratis yang berpengaruh tetapi justru kurang diperhatikan, dan (2) adanya program yang tidak didesain dengan baik. Perspektif kedua adalah perspektif faktual yang berasumsi bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan yang mengharuskan implementor agar lebih leluasa mengadakan penyesuaian.

Kedua perspektif tersebut tidak kontradiktif, tetapi saling melengkapi satu sama lain. Secara empirik, perspektif kepatuhan mulai mengakui adanya faktor eksternal organisasi yang juga mempengaruhi kinerja agen administratif. Kecenderungan itu sama sekali tidak bertentangan dengan perspektif faktual yang juga memfokuskan perhatian pada berbagai faktor non-organisasional yang mempengaruhi implementasi kebijakan (Grindle, 1980: 7).

Berdasarkan pendekatan kepatuhan dan pendekatan faktual dapat dinyatakan bahwa keberhasilan kebijakan sangat ditentukan oleh tahap implementasi dan keberhasilan proses implementasi ditentukan oleh kemampuan implementor, yaitu: (1) kepatuhan implementor mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan, dan (2) kemampuan implementor melakukan apa yang dianggap tepat sebagai keputusan pribadi dalam menghadapi pengaruh eksternal dan faktor non-organisasional, atau pendekatan faktual.

Keberhasilan kebijakan atau program juga dikaji berdasarkan perspektif proses implementasi dan perspektif hasil. Pada perspektif proses, program pemerintah dikatakan berhasil jika pelaksanaannya sesuai dengan petunjuk dan ketentuan pelaksanaan yang dibuat oleh pembuat program yang mencakup antara lain cara pelaksanaan, agen pelaksana, kelompok sasaran dan manfaat program. Sedangkan pada perspektif hasil, program dapat dinilai berhasil manakala program membawa dampak seperti yang diinginkan. Suatu program mungkin saja berhasil dilihat dari sudut proses, tetapi boleh jadi gagal ditinjau dari dampak yang dihasilkan, atau sebaliknya.

Menurut Ripley (1985:50-54), langkah atau tahapan dalam proses pengambilan kebijakan publik terdiri dari:

- a) agenda setting (penyusunan agenda kebijakan)
- b) formulation and legitimation of goal and programs (perumusan dan legitimasi tujuan kebijakan dan program)
- c) program implementation performance and impact (pelaksanaan kinerja dan dampak program)
- d) Decision about the future of the policy and program (keputusan tentang masa depan kebijakan dan program)

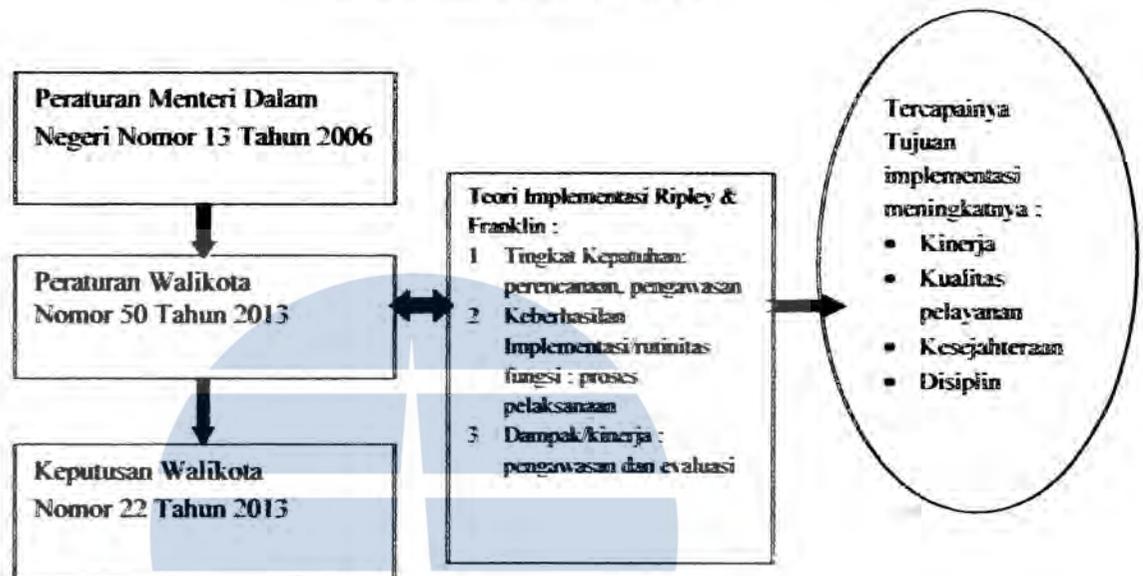
Dalam upaya untuk menjaga implementasi kebijakan itu dapat sesuai dengan yang diharapkan, menurut Ripley ada tiga unsur untuk mengukur suatu program implementasi yaitu :

- a) Tingkat kepatuhan pada bagian birokrasi terhadap birokrasi di atasnya atau tingkat birokrasi sebagaimana diatur dalam undang-undang;
- b) Keberhasilan implementasi ditandai dengan lancarnya rutinitas dan tidak adanya masalah-masalah yang dihadapi;
- c) Keberhasilan implementasi mengacu dan mengarah pada pelaksanaan dan dampak yang dihendaki dari semua program-program yang ada (Ripley, 1985:115)

Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang menjadi kajian dalam penelitian ini sebagai berikut :

Bagan 2.3.

KERANGKA PEMIKIRAN



D. Operasionalisasi Konsep

Konsep operasionalisasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan secara rinci implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 tahun 2006 yang kemudian diubah terakhir pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 dimana disebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan yang objektif

dengan menyesuaikan kemampuan keuangan daerah.

Adapun pada penelitian ini meneliti kebijakan sejauhmana implementasi Peraturan Walikota tersebut dalam rangka peningkatan kesejahteraan khususnya pada PNS / CPNS dalam lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

1. Definisi Konsep

Pada penelitian ini berikut akan dijelaskan formulasi defnisi konsep sebagai berikut :

- a. Konsep Implementasi kebijakan dalam Lampiran 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/4/2007 tentang Pedoman Umum Formulasi, Implementasi, Evaluasi Kinerja,dan Revisi Kebijakan Publik di Lingkungan Lembaga Pemerintah Pusat dan Daerah, Adalah “keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga pemerintahan untuk mengatasi permasalahan tertentu, untuk melakukan kegiatan tertentu atau untuk mencapai tujuan tertentu yang berkenaan dengan kepentingan dan manfaat orang banyak” .
- b. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Lubuklinggau sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 7 tahun 2001 tentang pembentukan Kota Lubuklinggau.
- c. Kepala daerah yang selanjutnya disebut Walikota adalah Walikota Lubuklinggau
- d. Anggaran pendapatan dan belanja daerah adalah anggaran pendapatan dan belanja daerah kota lubuklinggau yang ditetapkan dengan peraturan daerah.
- e. Dokumen pelaksanaan anggaran satuan kerja perangkat daerah adalah

dokumen yang memuat pendapatan, belanja dan pembiayaan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh pengguna anggaran / kuasa pengguna anggaran.

- f. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.
- g. Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan yang diberikan kepada PNS / CPNS dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau diluar gaji dan tunjangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum pegawai berdasarkan peraturan.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini yaitu mendeskripsikan implementasi kebijakan Walikota tentang tambahan penghasilan pegawai khususnya pada lingkungan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur 1. Sedangkan aspek penelitian yang diukur adalah aspek yang berkaitan tentang kewajiban pegawai yakni tingkat kepatuhan disiplin, pelaksanaan pembayaran tambahan penghasilan pegawai serta aspek dampak yang ditimbulkan melalui pengawasan/sanksi yang diberikan terkait dengan disiplin dan kinerja pegawai PNS/CPNS di Kecamatan Lubuklinggau Timur 1.

Secara umum tahapan yang dilaksanakan berkaitan dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai PNS dan CPNS di Pemerintah Kota Lubuklinggau adalah :

- **Tahap perencanaan**

Dimulai dari tahap inventarisir jumlah honor-honor kegiatan (termasuk

uang lembur) di masing-masing SKPD, pembahasan pada tim anggaran Eksekutif. Sosialisasi program Pemberian tambahan penghasilan pegawai dimulai dari lingkungan pemerintah kota kemudian diteruskan kepada seluruh SKPD termasuk dilingkungan kecamatan sampai pada unit terkecil yakni kelurahan, dengan terlebih dahulu mensosialisasikan perubahan hari dan jam kerja dari hari kerja mulai dari senin s/d sabtu menjadi mulai hari senin s/d jumat dengan jumlah jam kerja disesuaikan dgn hari kerja selama 5 hari kerja. Kemudian mempersiapkan dasar hukum terkait dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai yakni melalui Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 serta Keputusan Walikota Nomor 22 Tahun 2013 yang mengatur rincian besaran tambahan penghasilan pegawai bagi PNS/CPNS.

- Tahap Proses pelaksanaan

Pada tahap ini ditandai dengan penetapan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai serta diikuti dengan penetapan Keputusan Walikota Lubuklinggau tentang Besaran Tambahan penghasilan PNS dan CPNS berdasarkan kriteria menurut pangkat, golongan serta eselon jabatan, serta melakukan rekapitulasi absensi (kriteria kehadiran) per SKPD dengan memaksimalkan system absensi computer seperti absen sidik jari/finger print.

- Tahap pengawasan dan evaluasi

Pada tahap ini fungsi pengawasan kepegawaian yang melekat di SKPD seperti pada BKD dan Inspektorat selalu maksimal memonitoring

pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai dengan acuan nilai disiplin pegawai dan kinerja pegawai didasarkan pada tingkat kehadiran serta penilaian atasan (pengawasan melekat) masing kepala SKPD berdasarkan aturan kepegawaian yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dilanjutkan membuat laporan pelaksanaan program pemberian TPP sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimiliki dari segi administrasi absensi kedisiplinan dan secara administrasi pelaporan keuangan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas berikut ini adalah yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Tabel 2.5
FOKUS PENELITIAN

NO.	DIMENSI	INDIKATOR	ARAH PERTANYAAN
1	Kepatuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan <ul style="list-style-type: none"> ❖ Inventarisasi pegawai ❖ Sosialisasi ❖ Landasan hukum • Pengawasan <ul style="list-style-type: none"> ❖ Kepatuhan pegawai ❖ System absensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Keadaan jumlah pegawai berdasarkan pangkat & golongan di kec • Pelaksanaan sosialisasi perwal oleh SKPD terkait • Dasar pelaksanaan pemberian TPP pegawai • Kepatuhan terhadap jam masuk dan pulang kerja • Kesesuaian system absensi terhadap pelaksanaan TPP
2	Rutinitas fungsi	<ul style="list-style-type: none"> • Proses pelaksanaan <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sarana dan prasarana kerja ❖ Sumber daya manusia ❖ Model/sistem Pembayaran TPP/proses pencairan dana ❖ Pelaporan absensi pegawai/verifikasi data 	<ul style="list-style-type: none"> • Kelengkapan sarana prasarana penunjang • Peranan operator absensi, bendahara, kasubbag umum kec • Sistematika pembayaran TPP • Kesesuaian antara laporan & pembayaran
3	Dampak dan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan & evaluasi <ul style="list-style-type: none"> ❖ Disiplin pegawai ❖ Prestasi kerja ❖ Kesejahteraan pegawai ❖ Pelayanan yang meningkat 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara tingkat disiplin kerja terhadap TPP • Ketercapaian target kegiatan & program kerja • Ketercapaian target kesejahteraan pegawai (manfaat) • Tercapaiannya peningkatan pelayanan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian ini adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dapat digunakan untuk faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif Kualitatif. Menurut Nazir (2000:631) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu set sistem, suatu system pemikiran atau pun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang..

Penelitian dilakukan dengan melihat peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan melakukan observasi, wawancara pada Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

Desain penelitian yang digunakan adalah *penelitian kualitatif*. Sedangkan kondisi nyata di lapangan diangkat berdasarkan hasil *studi kasus-kualitatif* dan teknik penyajiannya digunakan *studi deskriptif-analitik*, penelitian studi kasus Menurut Creswell (1998:15) bahwa penelitian studi kasus adalah penelitian yang dilakukan terhadap suatu obyek yang disebut sebagai kasus yang dilakukan secara seutuhnya, menyeluruh dan mendalam dengan menggunakan berbagai macam sumber data. Suatu obyek dapat diangkat sebagai kasus apabila obyek tersebut

dapat dipandang sebagai suatu sistem yang dibatasi yang terikat dengan waktu dan tempat kejadian obyek. Beberapa obyek yang dapat diangkat sebagai kasus dalam penelitian studi kasus adalah kejadian atau peristiwa, situasi, proses, program dan kegiatan. Kasus di dalam penelitian studi kasus bersifat kontemporer, masih terkait dengan masa kini, baik yang sedang terjadi, maupun telah selesai tetapi masih memiliki dampak yang masih terasa pada saat dilakukannya penelitian

Melalui penelitian deskriptif ini dimungkinkan dapat digambarkan kondisi faktual dalam pelaksanaan pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai pada Pemerintah Kota Lubuklinggau khususnya Kecamatan Lubuklinggau Timur I kota Lubuklinggau, yaitu kondisi objektif dan kondisi subjektif. Kondisi objektif, adalah peraturan-peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang merupakan kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah yang berkaitan dengan kebijakan pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai

Sedangkan kondisi subjektif, adalah berkaitan dengan bagaimana kondisi objektif tersebut mendapat respon dan *stake-holders* kebijakan, yaitu : *pertama*, Pemerintah baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi maupun pemerintah Kota Lubuklinggau sebagai institusi penanggungjawab pelaksanaan kebijakan itu sendiri; *kedua*, Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I selaku pelaku/peserta atau kelompok sasaran program pemeberian tunjangan Penghasilan Pegawai.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Dalam penelitian ini, data-data yang akan dikumpulkan diperoleh dari beberapa sumber, yaitu :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang dilakukan dengan wawancara. Dalam penelitian ini data primer menyangkut jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian kepustakaan dari buku-buku, laporan-laporan dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Pengambilan informasi dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti secara langsung ketempat study, sehingga data yang didapatkan akan dapat sesuai dengan harapan peneliti serta mengetahui kondisi lapangan secara langsung. Pemilihan informan dilakukan melalui teknik *nonprobability sampling*, *purposive sampling*, dan *snowball sampling*. Berdasarkan teknik-teknik tersebut peneliti memilih *purposive sampling*. Adapun informan dalam penelitian ini antara lain :

- Sebagai key informan Walikota Lubuklinggau
- Sekretaris Daerah
- Kepala Bappedda
- Kepala BPKAD
- Inspektur
- Kepala BKD

- Sekretaris camat
- Lurah
- Pegawai kecamatan

C. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah meliputi:

- a. Data dan informasi tentang keadaan umum Kecamatan Lubuklinggau Timur I yang menjadi objek penelitian yang ada di wilayah tersebut.
- b. Data dan informasi tentang keadaan dan perkembangan Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai, yang berkaitan dengan komponen Kinerja, disiplin, pelayanan, dan kesejahteraan pegawai termasuk sarana dan prasarana;
- c. Data dan informasi yang berkaitan dengan perilaku yang direpresentasikan melalui pendapat Badan Kepegawaian daerah, Sekretaris Camat, dan Lurah.

Untuk keperluan tersebut, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- 1 Studi dokumentasi : berkaitan dengan data awal yang menunjukkan adanya potensi dan permasalahan dalam pemberian Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di wilayah sampel;
- 2 Wawancara : yakni mengadakan tanya jawab langsung dengan responden atau informan penelitian (*key informan*) yang dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara berupa daftar

pertanyaan yang bersifat terbuka untuk memperoleh data primer yang relevan dan sistematis.

- 3 Observasi : dilakukan terhadap suasana kerja, kinerja organisasi dan implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai;
- 4 Studi pustaka : yakni membaca dan mempelajari buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai untuk memperoleh kerangka teoritis maupun teknis yang dapat dijadikan bahan acuan dalam analisis dan pembahasan selanjutnya.

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa kualitatif, dimana data yang telah didapat dipahami secara lengkap baik yang bersumber dari data primer maupun data sekunder, kemudian diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan kelompoknya kemudian dilakukan penganalisaan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas dan mendalam atas berbagai fokus penelitian. Dari pemahaman yang jelas dan mendalam tersebut kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Ghony & Almanshur (2012:247) :

“ analisa data untuk penelitian kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih – memilahnya menjadi satuan unit yang dapat dikelol, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa-apa yang penting, dan apa-apa yang dipelajari dan memutuskan apa-apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.”

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis ini mengacu pada pandangan Miles dan Huberman (1992:15-20) dengan prosedur : reduksi data,

penyajian data dan penarikan kesimpulan. Reduksi data (Miles dan Huberman 1992:16) dapat dipahami sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan-catatan di lapangan.

Reduksi data merupakan suatu analisis dengan menggolongkan, mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan dapat diperoleh dan diverifikasi. Penyajian data dimaksudkan sebagai bagian dari kegiatan analisis data yang berusaha menyusun data atau informasi baik dalam bentuk teks naratif, matrik, tabel maupun bagan. Dengan penyajian data yang tepat diharapkan dapat diperoleh pemahaman informasi yang lengkap dengan jelas sehingga memungkinkan dapat memperoleh kesimpulan secara akurat.

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu bagian kegiatan analisis yang penting. Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari reduksi data dan penyajian data. Pada tahap ini diperlukan kemampuan intelektual peneliti untuk berfikir kritis sehingga dapat menarik kesimpulan secara tepat dan kesimpulan yang diperoleh dapat diverifikasi kembali sehingga diperoleh kesimpulan yang akurat dan objektif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum

Kecamatan Lubuklinggau Timur I adalah salah satu wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kota Lubuklinggau yang berkedudukan di wilayah kerja Kota Lubuklinggau. Luas wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur I 1.390,41 Ha, dengan batas wilayah sebagai berikut;

- Utara : Kecamatan Lubuklinggau Utara II
- Selatan : Kecamatan Lubuklinggau Selatan I
- Timur : Kecamatan Lubuklinggau Selatan II
- Barat : Kecamatan Lubuklinggau Timur II

Selain itu Kecamatan Lubuklinggau Timur I juga terdiri dari 8 kelurahan yaitu;

1. Kel. Taba jemekeh : 920,28 Ha
2. Kel. Taba Koji : 9,81 Ha
3. Kel. Majapahit : 59 Ha
4. Kel. Air Kuti : 199,50 Ha
5. Kel. Watervang : 74,25 Ha
6. Kel. Batu Urip Taba : 54 Ha
7. Kel. Nikan jaya : 34,37 Ha
8. Kel. Taba Lestari : 29,20 Ha

Pusat Pemerintahan Kecamatan terletak di Kelurahan Air Kuti sekitar 6 Km dari pusat Pemerintahan Kota Lubuklinggau. Kecamatan Lubuklinggau Timur I merupakan daerah dataran rendah dan memiliki iklim tropis.

Jumlah Penduduk Kecamatan Lubuklinggau Timur I berdasarkan laporan terakhir pada tahun 2014 berjumlah 28.995 Jiwa yang terdiri dari 7.279 Kepala Keluarga (KK), 14.320 Orang laki-laki dan 14.675 Orang perempuan yang tersebar di 8 kelurahan.

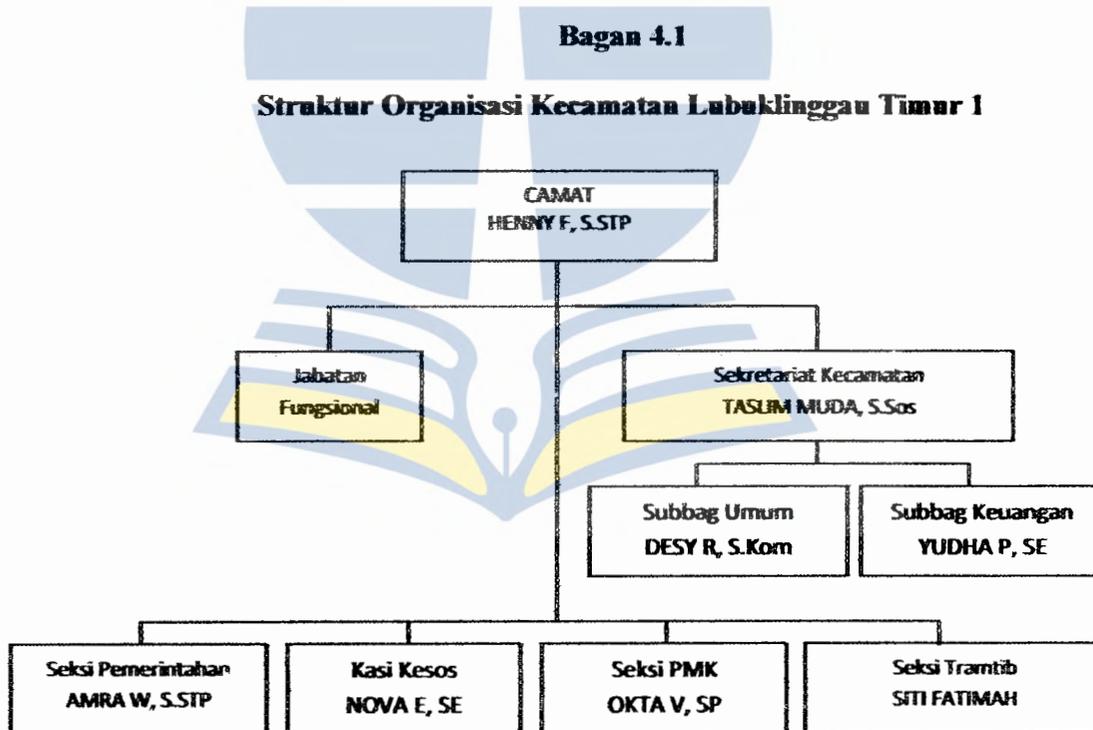
Kecamatan Lubuklinggau Timur I merupakan kecamatan yang luas dengan penduduk yang heterogen dan beraneka ragam. Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur I termasuk ke dalam wilayah perkotaan dan sebagai salah satu wilayah penunjang perekonomian kota Lubuklinggau dikarenakan wilayah kecamatan Lubuklinggau Timur I merupakan wilayah sentra perdagangan dan jasa di Kota Lubuklinggau, hal ini dapat dilihat dari mayoritas mata pencaharian penduduk Kecamatan Lubuklinggau Timur I adalah karyawan swasta dan aparatur pegawai negeri sipil (PNS) seperti yang terlihat dibawah ini:

1. PNS : 850 orang
2. Pedagang : 270 orang
3. TNI/Polri : 40 orang
4. Pengrajin : 25 orang
5. Pensiunan : 115 orang
6. Karyawan Swasta : 10.420 orang
7. Lain-lain : 6.725 orang

Kondisi sumber daya manusia (SDM) di wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur I juga sangat heterogen dan bisa dikatakan terdiri dari berbagai bidang pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi pegawai yang terdiri dari 92 pegawai yang tersebar di wilayah kecamatan dan kelurahan dengan latar belakang pendidikan SMA, D3, D4 dan S1. Berdasarkan kondisi pegawai tersebut maka Kecamatan Lubuklinggau Timur I memiliki potensi sumber daya manusia (SDM) yang memadai dalam melaksanakan program – program kecamatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Struktur Organisasi Kecamatan Lubuklinggau Timur I

Adapun struktur organisasi Kecamatan Lubuklinggau Timur I adalah sebagai berikut :



Sumber : Kantor Camat Lubuklinggau Timur I

Aparatur Kecamatan Lubuklinggau Timur I mempunyai tugas pokok dan fungsi yang telah diatur dalam Peraturan Walikota No 12 tahun 2010 tentang Struktur Organisasi Tata Pemerintahan (SOTK) yaitu:

1. Tugas Pokok Camat

Membantu Walikota Lubuinggau dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan

2. Fungsi Camat

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keorganisasian dan pembinaan politik dalam negeri dalam wilayah Kecamatan.
- b. Pembinaan Pemerintah Desa/ Kelurahan
- c. Pembinaan Ketentuan dan Ketertiban Wilayah
- d. Pembinaan dan pengawasan pembangunan yang meliputi pembinaan dan pengawasan bidang ekonomi, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial.
- e. Penyusunan program, pembinaan aministrasi, ketatausahaan dan rumah tangga.

3. Sekretariat dengan tugas

- a. Pengkoordinasian dan pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan Kecamatan
- b. Pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian

- c. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat
 - d. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan kecamatan
 - e. Pembinaan dan pengendalian administrasi pelayanan publik penyelenggaraan pemerintahan umum di kecamatan
 - f. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja kecamatan, dan
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas dan fungsinya
4. Sub Bagian Umum dengan tugas:
- a. Melaksanakan urusan dan tata usaha, surat menyurat, kearsipan dan kepegawaian
 - b. Melaksanakan kegiatan keprotokolan dan mengurus perjalanan dinas serta menyelenggarakan urusan keamanan dan kebersihan kantor
 - c. Menghimpun dan mengelola data perlengkapan serta menyimpan dan distribusi barang-barang inventaris dan peralatan lainnya
 - d. Melaksanakan urusan rumah tangga, pemeliharaan perlengkapan, peralatan, kebersihan dan ketertiban kantor, dan
 - e. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan

5. **Sub Bagian Keuangan dengan tugas:**
 - a. Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran Kecamatan
 - b. Melaksanakan pengelolaan tata usaha berlaku.
 - c. Menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - d. Melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.
 - e. Melaksanakan pengurusan pencairan uang dan melaksanakan kontrol keuangan secara periodik.
 - f. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan
6. **Seksi Pemerintahan dengan tugas:**
 - a. Melaksanakan urusan pemerintahan umum.
 - b. Menyiapkan bahan dan menyusun program teknis pembinaan pemerintahan Kelurahan / Desa, pembinaan keagrariaan, dan pembinaan kegiatan kependudukan.
 - c. Menyiapkan bahan penyusunan program dalam rangka pembinaan sosial, politik, pemilu, ideologi Negara, dan kesatuan bangsa.
 - d. Menyiapkan bahan guna pengusulan penetapan / perubahan ketetapan Pajak Bumi dan Bangunan.
 - e. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pengusulan pemekaran, penyatuan, dan penghapusan Kelurahan / Desa.
 - f. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan / Desa dengan tugas:
- a. Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang pembangunan perekonomian Kelurahan / Desa, produksi dan distribusi.
 - b. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan lingkungan hidup.
 - c. Menyiapkan bahan pembinaan pelaksanaan program pembangunan di Kelurahan / Desa dan bantuan pembangunan pada Kelurahan / Desa.
 - d. Menyusun bahan pembinaan pelaksanaan upaya pengentasan kemiskinan dan pembinaan dalam rangka memajukan usaha rakyat dalam bidang usaha kerajinan, perdagangan dan perindustrian.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya
8. Seksi Keamanan dan Ketertiban dengan tugas:
- a. Menyiapkan bahan dan menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
 - b. Menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan ketentraman dan ketertiban dibidang sengketa tanah, permasalahan bangunan dan sengketa lainnya.
 - c. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan polisi pamong praja di tingkat Kecamatan.

- d. Menyiapkan bahan dan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pembinaan, pengawasan, dan pelaksanaan perizinan diwilayah Kecamatan.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya
9. Seksi Kesejahteraan dan Pelayanan Umum dengan tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan di bidang keagamaan, bantuan sosial, peranan wanita, kepemudaan dan olah raga, pendidikan dan kebudayaan serta kesejahteraan masyarakat.
 - b. Menyusun program dan melaksanakan pembinaan terhadap pengelolaan kekayaan dan inventaris Kelurahan / desa, sarana dan prasarana fisik dan pelayanan umum, kebersihan dan kesehatan masyarakat.
 - c. Menyiapkan bahan pembinaan dan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka proses perizinan sarana kesehatan dan pemanfaatan sarana pelayanan umum.
 - d. Menyiapkan bahan kegiatan dan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pengetahuan bencana alam dan usaha penanggulangan akibat bencana alam.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Visi dan Misi Kecamatan Lubuklinggau Timur I

Dalam rangka mendukung visi Kota Lubuklinggau sebagai Kota yang madani Modern dan Religius, Kecamatan Lubuklinggau Timur I mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

VISI :

“Terwujudnya masyarakat Kecamatan Lubuklinggau Timur yang partisipatif, menguasai IPTEK, mempunyai kesadaran yang tinggi dan berorientasi pembangunan yang berwawasan lingkungan

MISI

- Mewujudkan pelayanan yang efektif dan efisien;
- Meningkatkan efektifitas pelayanan, sarana, pelayanan publik dan sistem informasi manajemen;
- Mewujudkan masyarakat yang mempunyai kesadaran tinggi dalam penegakan hukum;
- Mewujudkan perangkat Kecamatan Lubuklinggau Timur I yang profesional dan berkomitmen tinggi;
- Membangun kemitraan dengan sektor privat dan NGO;
- Pola dan mekanisme pemanfaatan ruang yang sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

4. Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I saat ini berjumlah 82 orang dengan rincian Golongan II sebanyak 15 orang, golongan III sebanyak 65 orang, dan golongan IV sebanyak 2 orang. Sejumlah aparatur inilah yang menerima tambahan penghasilan pegawai berdasarkan Peraturan

Walikota No 50 Tahun 2013. Berikut adalah rekapitulasi jumlah pegawai kecamatan yang menerima TPP berdasarkan golongan :

Tabel 4.1

**Rekapitulasi Jumlah Pegawai Kecamatan Kelurahan
Yang Menerima TPP Berdasarkan Golongan**

Instansi	Golongan			
	I	II	III	IV
Kecamatan Lubuklinggau Timur I	-	15	65	2
Jumlah				82

Sumber: Kecamatan Lubuklinggau Timur I

Berdasarkan keadaan jumlah pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I pada table diatas dapat digambarkan jumlah besaran anggaran pemberian TPP untuk tiap bulannya. Adapun berdasarkan Keputusan Walikota Nomor 22 Tahun 2013 golongan I untuk tiap bulannya Rp 600.000,-, untuk golongan II Rp 680.000,-, dan golongan III Rp 800.000,-, untuk golongan IV Rp 1.000.000,-.

Selain berdasarkan golongan pemberian TPP juga berdasarkan eselon pada jabatan struktural pegawai yang bersangkutan. Berikut adalah jumlah pegawai yang menerima TPP berdasarkan eselon jabatan yang di emban yakni sebagai berikut :

Tabel 4.2
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Kecamatan Kelurahan
Yang Menerima TPP Berdasarkan Eselon

Instansi	PNS Struktural				
	Eselon	Eselon	Eselon	Eselon	Non
	III.a	III.b	IV.a	IV.b	Eselon
Kec. Lubuklinggau Timur I	1	1	12	32	36
Jumlah total pegawai 82 orang					

Sumber : Kecamatan Lubuklinggau Timur I

B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai informan dari beberapa orang pelaksana program yang terkait dengan implementasi kebijakan Peraturan Walikota No 50 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai PNS dan CPNS Kota Lubuklinggau. Deskripsi informan terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3**Informan Penelitian**

No	Identitas	JumlahOrang
(1)	(2)	(3)
1	Walikota Lubuklinggau	1
2	Sekretaris Daerah	1
3	Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau	1
4	Kepala BPKAD Kota Lubuklinggau	1
5	Inspektur Kota Lubuklinggau Kota Lubuklinggau	1
6	Kepala BKD Kota Lubuklinggau	1
7	Sekretaris camat	1
8	Lurah Dalam Kecamatan Lubuklinggau Timur I	1
9	Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I	1
Jumlah		9

Sebagaimana tercantum dalam Pedoman Petunjuk Teknis Peraturan Walikota Lubuklinggau No 50 Tahun 2013 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai PNS dan CPNS Kota Lubuklinggau, dimana di tingkat SKPD atau Satuan Kerja tahap-tahap Pemberian TPP dimulai dengan tahapan adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan

a. Inventarisasi pegawai

Dimulai dari tahap inventarisir jumlah honor-honor kegiatan (termasuk uang lembur) di masing-masing SKPD, pembahasan pada tim anggaran Eksekutif. Pada setiap SKPD melalui Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan inventarisasi pegawai berdasarkan golongan, eselon dan jumlah PNS struktural dan PNS non struktural. Peneliti sesuai dengan hasil wawancara informan 7 dengan hasil wawancara informan 7 selaku Pembina kepegawaian pada sekretariat kecamatan mengetahui rincian Jumlah pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I berdasarkan pada tabel 4.1 jumlah pegawai golongan IV

berjumlah 2 orang yakni camat serta sekretaris camat, jumlah pegawai golongan III cukup banyak mendominasi yakni kasi di kecamatan, lurah serta sekretaris lurah dan kasi di kelurahan seluruhnya berjumlah 65 orang, jumlah pegawai golongan II yakni berjumlah 15 orang.

Jumlah pegawai kecamatan berdasarkan eselon jabatan struktural yakni eselon III.a sebanyak 1 orang yakni camat, eselon III.b yakni 1 orang sekretaris camat, eselon IV a kasi kecamatan dan lurah yakni 12 orang dan eselon IV.b untuk sekretaris lurah dan kasi kelurahan sebanyak 32 orang. Sedangkan jumlah pegawai non eselon yakni 36 orang.

TABEL 4.4
REKAPITULASI ABSENSI PEGAWAI KEC.LUBUKLINGGAU TIMUR I
BULAN FEBRUARI 2015

N O	NAMA PEGAWAI	N I P	JABATAN	GOL	JML HARI KERJA	TIDAK HADIR						JML HADIR	KET
						DL	TB	C	S	I	TK		
1	Henny Fitrianty, S.STP	198307102001122001	Camat	IV/A	19	3						16	
2	Taslim Muda, S.Sos.	196303081985031005	Sekcam	IV/A	19							19	
3	Siti Fatimah	195807291985032001	Kasi	III/D	19							19	
4	Husyiro. A	195901271985031003	Lurah	III/D	19							19	
5	Zulyani	196404271986032005	Kasi	III/D	19							19	
6	Nurfatilah	196410171986032004	Lurah	III/D	19							19	
7	Cekmari	196412301989032005	Seklur	III/c	19							19	
8	Herman	195811111978031003	Staf	III/C	19							19	
9	Mgs. Yasin	196308271991031006	Staf	III/C	19							19	
10	Ahmad Heru	196412021984031005	Lurah	III/C	19							19	
11	Nuridayani	196910131990032002	Lurah	III/C	19							19	
12	Nadirsyah, SP	197203012006041002	Lurah	III/C	19							19	
13	Okta Vellana, SP	197510212008032001	Kasi	III/C	19					4		15	
14	Nova Efriyanti, SE	197711302008012003	Kasi	III/C	19							19	
15	Leny Yuliana, SE. MM	197907042005012008	Kasi	III/C	19							19	
16	Fitrianto Ramadhona, S.STP	198406292003121002	Lurah	III/C	19							19	
17	Fitri Anjung Sari Wijayanti, S.STP	198607032004122001	Lurah	III/C	19							19	
18	Hermawati	197104111993032004	Kasi	III/B	19							19	
19	Yuliana,S.Ip	197207052006042001	Kasi	III/B	19							19	
20	Linda Desi Andriyani. S.Pd	197312202006042012	Staf	III/B	19					1		18	
21	Nur Uyuna, SH	197403012005012008	Kasi	III/B	19					1		18	
22	Handy Hartawan, SH	197802232009031001	Kasi	III/B	19							19	

N O	NAMA PEGAWAI	N I P	JABATAN	GOL	JML HARI KERJA	TIDAK HADIR						JML HADIR	KET
						DL	TB	C	S	I	TK		
23	Erman Hari Rustam, S.IP	198003172010012010	Kasi	III/B	19							19	
24	Deko Priambada Alqodroe, SH	198004082005011007	Kasi	III/B	19							19	
25	Nijawati, SE	198004262011012003	Kasi	III/B	19							19	
26	Arlawati, SE	198009162007012005	Kasi	III/B	19							19	
27	Eka Seri.SE	198202082009012007	Kasi	III/B	19							19	
28	May Suhada, SE, MM	198205272008011002	Kasi	III/B	19							19	
29	Yuanita Dian Hayati, SE	198206242003122003	Kasi	III/B	19							19	
30	Wenny Anggraini, SE	198206272000122002	Kasi	III/B	19							19	
31	Hensi Yuniarti, SE	198206302010012010	Kasi	III/B	19							19	
32	Leo Ismarully, SE	198207232009031002	Kasi	III/B	19							19	
33	S.E.O. Nurmalia Sari, S.Sos	198210222003122004	Kasi	III/B	19							19	
34	Ardiansyah, SH	198303122010011019	Kasi	III/B	19							19	
35	Dina Mesalina, S. Sip	198305032010012031	Kasi	III/B	19							19	
36	Rian Pusvitasari, ST, MT	198309032008032001	Kasi	III/B	19					1		19	
37	Pebtoria Adiwijaya,S.HI	198402232011011002	Kasi	III/B	19							19	
38	Enda Purwihartaty, SE	198405202006042005	Kasi	III/B	19				2			17	
39	Ferliza Ernita, S.SI	198407202010012027	Kasi	III/B	19							19	
40	M. Yusuf, SE	198412292005011001	Kasi	III/B	19							19	
41	Umar Diharja, SP	198503062011011006	Kasi	III/B	19					3		16	
42	Riko Fredian, SE	198507242010011018	Kasi	III/B	19				1			18	
43	Agustilawati,ST	198508132009032001	Kasi	III/B	19					1		18	
44	Aldil Adha. S.Kom	198509072010011021	Kasi	III/B	19							19	
45	Nhovalia Mayasari, SE	198511072009032001	Seklur	III/B	19				1			18	
46	Feby Hestri Elviany, S.Kom	198602172011012003	Kasi	III/B	19					1		18	
47	Yudha Pranata, SE	198612152006041002	Kasubag	III/B	19							19	

N O	NAMA PEGAWAI	N I P	JABATAN	GOL	JML HARI KERJA	TIDAK HADIR						JML HADIR	KET
						DL	TB	C	S	I	TK		
48	Amra Wijaya, S.Sos	198705172006041003	Kasi	III/B	19					2		17	
49	Raden Muhammd Ismail, SH	198707162006041004	Kasi	III/B	19							19	
50	Nidya Anggraini, S.IP	198811042007012001	Sekdur	III/B	19					2		17	
51	Indra Sapri. SH	196904222012121002	Kasi	III/A	19							19	
52	Sabarna. SE	197212082006041004	Kasi	III/A	19							19	
53	Eka Lastari. SE	198212122008012005	Staf	III/A	19							19	
54	Veranita, SE	198301222006042007	Kasi	III/A	19							19	
55	Kgs,Andika Wardana, SE	198303142007011001	Kasi	III/A	19							19	
56	Desi Aryani, SE	198312122008012018	Kasi	III/A	19							19	
57	Raferhek, S.Sos	198403302006041003	Kasi	III/A	19							19	
58	Leny Dayana, SE	198404162010012030	Kasi	III/A	19							19	
59	Desy Rosmasari, S.Kom	198712292010012014	Kasubag	III/A	19							19	
60	Melania Zulfi, S.Sos	198802272011012007	Staf	III/A	19					1		18	
61	Errada Janesha.SH	198901272011012003	Sekjur	III/A	19							19	
62	Pratama P, S.Kom	198706202012061000	Sekjur	III/A	19							19	
63	Henl Sustini, A.Md	197706172010012006	Staf	II/D	19							19	
64	Ismarni, A.Md	198503162010012033	Staf	II/D	19							19	
65	Reva Mellana, A.Md	198505282010012019	Staf	II/D	19							19	
66	Devi Septiana, A.Md	198509102010012024	Staf	II/D	19							19	
67	Yuliana	197107011990032001	Staf	II/C	19							19	
68	Mardia	197310102006042003	Staf	II/C	19							19	
69	Tien Aprilia	198104042007012024	Staf	II/C	19					1		18	
70	Lukmanul Hakim	196608011991041003	Staf	II/B	19							19	
71	Gandi	196406122012121002	Staf	II/A	19							19	
72	Hardi	197003082007011007	Staf	II/A	19							19	

N O	NAMA PEGAWAI	N I P	JABATAN	GOL	JML HARI KERJA	TIDAK HADIR						JML HADIR	KET
						DL	TB	C	S	I	TK		
73	Desi Arisandi, SE	197502012012122001	Staf	II/A	19							19	
74	Ahmad Sherman A	197512142012121002	Staf	II/A	19							19	
75	Zuhana. S.Sos	197811272012122001	Staf	II/A	19							19	
76	Sri Wahyuni	197904142012122001	Staf	II/A	19							19	
77	Ahmad Heri Wibawa	198306112012121002	Staf	II/A	19							19	
78	Wiwin Efriadi	198403172012121001	Staf	II/A	19							19	

Sumber : Kecamatan Lubuklinggau Timur 1

b. Sosialisasi

Sosialisasi program Pemberian tambahan penghasilan pegawai dimulai dari lingkungan pemerintah kota kemudian diteruskan kepada seluruh SKPD termasuk dilingkungan kecamatan sampai pada unit terkecil yakni kelurahan, dengan terlebih dahulu mensosialisasikan perubahan hari dan jam kerja dari hari kerja mulai dari senin s/d sabtu menjadi mulai hari senin s/d jumat dengan jumlah jam kerja disesuaikan dgn hari kerja selama 5 hari kerja. Kemudian mempersiapkan dasar hukum terkait dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai yakni melalui Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 serta Keputusan Walikota Nomor 22 Tahun 2013 yang mengatur rincian besaran tambahan penghasilan pegawai bagi PNS/CPNS.

Sosialisasi pemberian TPP dilaksanakan di tingkat Kota oleh Badan Pendapatan Pengelolaan, Keuangan dan Aset (BPKAD) Kota Lubuklinggau di Ruang Rapat Sekda lantai 2 Setda Kota Lubuklinggau pada tanggal 2 Juli 2013, dipimpin oleh Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau. Informan 2 sebagai Ketua Tim Anggaran Pemerintah Daerah menyatakan :

“Saya mengundang seluruh Camat dan dinas-dinas terkait untuk sosialisasi pemberian TPP. Di Ruang Rapat Sekda lantai 2 Setda Kota Lubuklinggau pada tanggal 2 Juli 2013, dipimpin oleh Pak Sekretaris Daerah sebagai Ketua Tim TAPD Pemerintah Kota Lubuklinggau”. (Informan 1, wawancara 15 Maret 2015)

Selanjutnya sosialisasi tidak berhenti hanya di tingkat Kota. Sosialisasi dilaksanakan sampai tingkat kecamatan dan kelurahan. Sebagaimana disampaikan informan, kecamatan wajib mengadakan sosialisasi agar program

pemberian TPP dapat berjalan lancar.

“Kami menekankan kepada seluruh Camat untuk menyelenggarakan sosialisasi di kecamatan masing- masing...”. (Informan 2, wawancara 15 Maret 2015)

Semua kecamatan melaksanakan sosialisasi. Seperti dinyatakan oleh Informan 8 Lurah diwilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur I.

“Sosialisasi tingkat kota diadakan di ruang sidang sekda lantai 2 setda Kota Lubuklinggau. Kalau sosialisasi di kecamatan, dilaksanakan di aula kantor kecamatan masing- masing.” (Informan 7, wawancara 14 Maret 2013)

Hal ini dibenarkan oleh Informan 15 pegawai kecamatan Lubuklinggau Timur I. Sosialisasi Pemberian TPP dilaksanakan di aula Kantor Kecamatan setelah beliau mengikuti sosialisasi di kabupaten.

“...saya mengikuti sosialisasi pemberian TPP di aula Kantor Camat Lubuklinggau Timur I. Tempatnya di aula Kantor Kecamatan. Sebetulnya acaranya adalah Rapat Koordinasi (Rakor) Bulanan, dan pada saat itu pula saya mendapatkan sosialisasi”. (Informan 8, wawancara 14 Maret 2013)

TPP merupakan salah satu program peningkatan kesejahteraan bagi pegawai kota Lubuklinggau dalam bentuk program kompensasi (*compensatory program*) yang sifatnya khusus (*crashprogram*).

Pada tahun 2012 pemerintah Kota Lubuklinggau telah melakukan analisis peningkatan kesejahteraan pegawai guna mendorong produktifitas dan kinerja pegawai. Selain itu program TPP ini juga dirancang untuk mengurangi kesenjangan kesejahteraan pegawai fungsional dan struktural di kota Lubuklinggau.

Sosialisasi program TPP di tingkat Kota telah dilaksanakan oleh Tim TAPD Kota Lubuklinggau. Peserta sosialisasi adalah camat dan instansi terkait. Menurut Informan 1, harapan dari hasil sosialisasi tersebut adalah tindak lanjut dari peserta sosialisasi untuk menyampaikan kepada instansi di bawahnya.

Camat menindaklanjuti dengan mengadakan sosialisasi di tingkat kecamatan dengan mengundang desa/kelurahan diwilayahnya. Pengakuan Informan 7, lurah Kelurahan air Kuti di kecamatan Lubuklinggau Timur I diadakan rapat dengan mengundang seluruh Lurah, pegawai kelurahan dan pegawai kecamatan. Menurut Informan 7 pula, sosialisasi dilanjutkan sampai tingkat kelurahan dengan harapan pelaksanaan program TPP di Kecamatan Lubuklinggau Timur I dapat berjalan dengan baik.

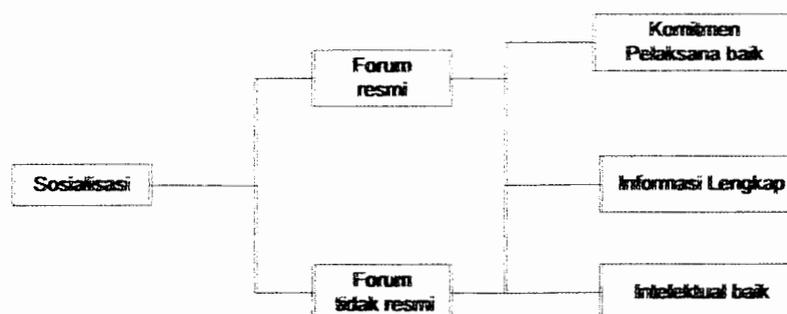
Keberhasilan sosialisasi adalah jika penerima manfaat program seluruhnya menerima informasi yang berkaitan dengan program tersebut dengan benar, sehingga penerima manfaat tidak dibuat bingung, resah, dan saling curiga, akibat dari ketidaktahuan mereka terhadap pelaksanaan program.

Pelaksanaan sosialisasi program TPP di Kota Lubuklinggau telah dilaksanakan di semua kecamatan, namun tidak semua pemerintah kelurahan menindaklanjuti dengan mengadakan sosialisasi di tingkat kelurahan. Sebagian kelurahan mengadakan sosialisasi di forum resmi, sedangkan sebagian lainnya mengadakan sosialisasi dengan forum tidak resmi, atau hanya sekedar bincang-bincang.

Keberhasilan sosialisasi program TPP dapat digambarkan melalui skema berikut:

Bagan 4.1

Skema keberhasilan program TPP



Dari skema di atas, keberhasilan sosialisasi baik melalui forum resmi maupun tidak resmi adalah : (1) baiknya komitmen pelaksana sosialisasi, yang mana penyampai sosialisasi sangat jelas dalam menyampaikan materi sosialisasi, (2) Informasi yang diterima lengkap sampai kesasaran program, dan (3) Intelektual atau kemampuan pikir pegawai yang baik, karena sebagian besar pegawai adalah orang yang berpendidikan.

c. Landasan Hukum

Pelaksanaan program tambahan penghasilan pegawai Tahun 2014 Berdasarkan Peraturan Walikota No 50 tahun 2013, tentang pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) PNS dan CPNS kota Lubuklinggau. Dalam Peraturan Walikota tersebut diinstruksikan kepada beberapa badan dan dinas terkait untuk melakukan perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan serta monitoring pemberian TPP dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah kota Lubuklinggau dan meningkatkan kinerja serta produktifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

Badan dan dinas yang mendapatkan instruksi Walikota Lubuklinggau dalam perencanaan, penyusunan dan monitoring pemberian TPP ini adalah:

1. **Badan Perencana Pembangunan Daerah (Bappeda) kota Lubuklinggau**
2. **Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKAD) Kota Lubuklinggau**
3. **Inspektorat Kota Lubuklinggau**
4. **Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau**

Sedangkan dalam hal pelaksanaannya untuk dapat diterapkan pada seluruh SKPD dan Satker yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang sumber dana pemberian TPP ini adalah dari dana alokasi umum (DAU) Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Lubuklinggau tahun 2014.

Secara umum tahapan yang dilaksanakan berkaitan dengan pemberian TPP di Pemerintah Kota Lubuklinggau adalah:

- 1) Sosialisasi program Pemberian TPP yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota, aparat kecamatan dan para Lurah.
- 2) Pengecekan jumlah pegawai PNS dan CPNS (verifikasi) ditingkat kelurahan.
- 3) Pencairan dana TPP oleh pihak kecamatan dibank yang telah ditentukan.
- 4) Membuat laporan pelaksanaan program pemberian TPP sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimiliki.

d. Kepatuhan Pegawai

Pegawai adalah orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Hodges mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kataatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan. Sikap dan perilaku

itu ditunjukkan dengan berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan, artinya orang-orang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan organisasi secara kaku dan mati, tetapi mempunyai kehendak untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam organisasi.

Untuk mengetahui apakah para pegawai sudah bekerja dengan penuh disiplin atau tidak dapat dilihat dari aspek-aspek yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai. Seperti menurut Lateiner dan Levian (1983:77) mengungkapkan aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Keteraturan dan ketepatan waktu kerjayang dimaksud disini adalah bila karyawan datang ke tempat kerja berdasarkan jadwal waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan peralatan artinya menggunakan pakaian dan peralatan sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan dengan benar.
- 3) Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan artinya dapat menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang menjadi target atau sasaran perusahaan.
- 4) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan target waktu yang ditentukan organisasi

Berdasarkan data dari sumber informan 8 & 9 didapatkan bahwa semua pegawai mengetahui jadwal jam kerja, baik jam masuk kerja maupun jam pulang

kerja serta aturan pakaian kerja sesuai dengan surat edaran yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau yakni :

- ❖ jam masuk kerja pada hari senin – jumat jam 07.30 wib
- ❖ jam pulang kerja hari senin – kamis jam 16.00 wib, jumat jam 17.00 wib
- ❖ senin pakaian linmas, selasa pakaian pdh kuning kaki, rabu-kamis putih biru, jumat pakaian olahraga atau pakaian muslim

Pengaturan jam masuk – pulang kerja tersebut untuk 5 hari kerja, karena jadwal 5 hari kerja mulai berlaku terhitung pada tanggal 1 januari 2014 seiring dengan pemberlakuan pemberian program tambahan penghasilan pegawai.

2. Rutinitas Fungsi

a. Sarana dan prasarana kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya, sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah.

Sarana dan prasarana juga mempunyai arti dan maksud yang sama dengan istilah perbekalan kantor. Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam penyelenggaraan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa

adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai.

Demikian halnya kantor, tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan ketatausahaan atau administrasi, juga sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor.

Peralatan/perlengkapan adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik.

Untuk menunjang pelaksanaan program pemberian TPP hendaknya harus didukung dengan sarana dan prasarana lainnya. Pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I serta seluruh kantor kelurahan sudah terpasang peralatan kantor mesin absensi *fingerprint* yang berjumlah 10 alat *fingerprint*. Hasil dari wawancara informan 7 dan 8 bahwa untuk di kantor kecamatan sudah terpasang 2 alat *fingerprint* yakni 1 alat untuk khusus pegawai kecamatan dan kelurahan 1 alat khusus untuk seluruh SKPD yang setiap Jumat senam bersama di halaman kecamatan.

Beberapa SKPD lainnya antara lain Dinas PU, Dinas Perikanan dan Peternakan, Dinas Pertanian Kehutanan dan Perkebunan, Dinas Pariwisata, Dinas Tenaga Kerja, Kantor Ketahanan Pangan, pegawai Puskesmas dan Pustu kecamatan, serta Sekretariat DPRD. Sedangkan 8 alat *fingerprint* lainnya terpasang disetiap kantor kelurahan. Adapun untuk memonitor alat tersebut dikelola oleh subbagian umum Kecamatan dengan 3 orang petugas operator untuk 10 alat *fingerprint*.

b. Sumber Daya manusia

Peranan petugas operator absensi, kasubbag umum serta bendahara pada kecamatan memegang peranan penting dalam hal melakukan rekapitulasi data absensi serta menghitung jumlah besaran dana untuk proses pencairan dana TPP setiap bulannya. Laporan absensi manual sebagai pembanding untuk mengevaluasi hasil print out dari mesin *fingerprint*. Setiap awal bulan paling lambat tanggal 5 setiap bulannya laporan sudah masuk ke bagian umum kecamatan. Data print out hasil rekapan dicetak setiap tanggal 1 setiap bulan setelahnya. Dari hasil wawancara informan 4 dan 6, bahwa petugas operator kecamatan diberikan pembinaan dalam rangka untuk menjaga kerahasiaan system absensi dengan diberikan memegang *password* atau sandi khusus untuk mengakses system tersebut. Yakni sandi sidik jari dan sandi kalimat.

Untuk petugas operator dikuatkan dengan surat tugas dari Camat selaku kepala SKPD. Pembinaan pada bendahara kecamatan juga dilakukan dalam hal proses penghitungan dan juknis pencairan dana TPP hal tersebut dalam rangka pembinaan di bidang keuangan.

c. Model/system pembayaran TPP

Informan 8 sangat mengharapkan sistematisan pembayaran TPP dilaksanakan setiap bulan pembayarannya yakni pada pertengahan bulan, karena selama ini pembayaran dilaksanakan pertiga bulan sekali pembayaran sekaligus dirapel. Hal tersebut mengingat program tersebut sebagai salah satu program untuk mensejahterahkan pegawai khususnya di Kota Lubuklinggau.

Dalam hal proses pencairan di SKPD BPKAD berdasarkan informan 4 bahwasanya SKPD BPKAD menyatakan siap untuk proses pencairan setiap

bulannya. Kendala yang SKPD hadapi pada setiap proses pencairan yakni terkadang salah pada rincian penghitungan antara jumlah potongan dengan besaran dana yg dikeluarkan per orang, hal tersebut harus diubah lagi dari awal pemberkasannya yang memakan waktu untuk satu atau beberapa hari tergantung dari penghitungan yang harus diperbaiki. Jarak tempuh antara masing-masing SKPD khususnya kecamatan juga berpengaruh pada perbaikan berkas tersebut.

Verifikasi data digunakan untuk memperbaiki data. Kemungkinan terjadi hal-hal sebagai berikut: (1) Adanya pegawai yang sudah meninggal, (2) Adanya pegawai yang pindah tugas, dan (3) Adanya pegawai yang baru masuk, misal baru mutasi atau penerimaan CPNS yang baru. Jika hal ini terjadi, maka harus ada perbaikan data.

“Verifikasi data dimaksudkan untuk memperbaiki data penerima Pegawai penerima TPP. Untuk itu Kecamatan diharuskan untuk verifikasi data. Misal ditemukan Pegawai sudah meninggal atau pindah tugas, maka bisa diganti pegawai lainnya yang baru mutasi ke kecamatan Lubuklinggau Timur I. Camat membuat daftar nama usulan pegawai pengganti dengan memakai Daftar Lampiran-8 dikukuhkan dengan membubuhkan tandatangan dan capdinias Kecamatan.”(Informan3, wawancara 14 Maret 2015)

Hasil pelaksanaan verifikasi harus dilaporkan ke Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pengelola keuangan dan aset Kota Lubuklinggau, selambatnya 3 hari setelah sosialisasi dilakukan agar anggaran pemberian TPP dapat disusun secara efektif. Sebagaimana disampaikan oleh Informan4:

“Diberikan waktu 3 hari untuk melakukan verifikasi daftar pegawai sejak diserahkan ke satker sebelum dikembalikan kepada BKD dan BPKAD. Camat menyerahkan kepada BKD dan BPKAD daftar nama yang diverifikasi dengan Form Lampiran-7, daftar nama pegawai pengganti dengan Form Lampiran-8.” (Informan 4, wawancara 24 Nopember 2008)”

Tidak semua kelurahan dalam Kecamatan Lubuklinggau Timur I melaksanakan verifikasi data. Data yang masuk di BPKAD dan BKD Kota

Lubuklinggau sebanyak 7 Kelurahan (87,50 persen) melaksanakan verifikasi. Jumlah pegawai yang diverifikasi sebanyak 82 pegawai. Alasan kenapa tidak melaksanakan verifikasi menurut Informan 7, kemungkinan data sudah benar. Informan 7 mengungkapkan:

“Alasannya mungkin data yang digunakan masih valid, jadi tidak perlu ada perubahan”. (Informan 7, wawancara 14 Maret 2015)

Untuk proses pembayaran TPP mekanismenya berada pada BPKAD Kota Lubuklinggau. Dalam proses awalnya pihak Kecamatan mengentrikan database anggaran tambahan TPP yang telah disusun oleh pihak BPKAD ke dalam sistem informasi keuangan daerah satker kecamatan.

Hanya pegawai keuangan dalam hal ini operator SIMDA yang berhak mengentrikan database tambahan penghasilan TPP ke dalam database keuangan kecamatan.

Setelah database dientrikan, selanjutnya pihak operator SIMDA keuangan kecamatan mulai melakukan entri besaran nominal tambahan penghasilan pegawai berdasarkan dari rekapitulasi absen yang diambil dari masing – masing kelurahan dan bagian umum kecamatan.

Dalam pengentrian data ini pihak keuangan menghitung nominal besaran TPP dengan cara menghitung jumlah kehadiran, keterangan izin, sakit dan alpa masing – masing pegawai kelurahan dan kecamatan. Misalkan, ada seorang pegawai dengan jabatan eselon IV.b dengan jumlah kehadiran 15 hari (max 20 hari setiap bulannya), izin 1 hari, sakit 2 hari tanpa keterangan dokter dan tanpa keterangan atau alpa 2 hari maka proses penghitungannya:

$$\text{Rp. } 1.200.000 \times 1,5 \% \times 1 \text{ hari} = \text{Rp. } 18.000$$

$$\text{Rp. } 1.200.000 \times (1,5 \% \times 2 \text{ hari}) = \text{Rp. } 36.000$$

$$\text{Rp. } 1.200.000 \times (4 \% \times 2 \text{ hari}) = \text{Rp. } 96.000$$

$$\text{total TPP sebelum Pajak} = \text{Rp. } 1.200.000 - \text{Rp. } 18.000 - \text{Rp. } 36.000 -$$

$$\text{Rp. } 96.000 = \text{Rp. } 1.050.000$$

$$\text{selanjutnya dikurangi pajak } 5\% = 1.050.000 \times 5\% = \text{Rp. } 52.500$$

$$\text{Jumlah Bersih yang diterima} = \underline{\text{Rp. } 997.500}$$

Setelah proses pengentrian seluruh pegawai selesai maka pihak keuangan mencetak surat perintah pembayaran (SPP) dan surat perintah membayar (SPM) yang ditandatangani oleh camat selaku pengguna anggaran dan bendahara pengeluaran satker.

Apabila SPP dan SPM telah ditanda tangani dan dibubuhi stempel satker selanjutnya pihak kecamatan mengantarkan SPP dan SPM tersebut ke BPKAD Kota Lubuklinggau untuk segera diverifikasi apakah masih terdapat kesalahan atau tidak, hal ini seperti dijelaskan oleh informan 4 dibawah ini;

“proses pencairan TPP ini dilakukan setiap triwulan dan dalam beberapa tahapan yaitu (1) registrasi SPP/SPM (2) proses verifikasi BPKAD, (3) penerbitan SP2D anggaran, dan (4) proses pencairan di bank yang telah ditentukan, setiap tahapan proses diatas harus dlegalisasi oleh kepala bidang masing- masing yang berwenang. (Informan 4, wawancara 24 Maret 2015)

Setelah proses verifikasi selesai, pihak satker kecamatan selanjutnya melakukan pencairan di bank yang telah ditentukan dengan menandatangani cek yang ditandatangani oleh Camat selaku pengguna anggaran dan bendahara pengeluaran dengan membawahi SP2D yang sudah dillegalisasi oleh pihak BPKAD.

Masing-masing pelaksana program pemberian TPP mempunyai kewajiban yang sama, yaitu membuat laporan pelaksanaan program pemberian TPP

sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki.

Penerima program TPP ini adalah seluruh pegawai PNS dan CPNS di kecamatan Lubuklinggau Timur I berjumlah 82 orang, yang terdiri dari 15 orang golongan II, 65 orang golongan III, dan 2 orang golongan IV yang terbagi dalam 2 orang eselon III, 47 orang eselon IV dan 36 orang pegawai non jabatan eselon atau staff biasa. Data tersebut adalah data yang diperoleh pada tahun 2013 dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau.

Data pegawai yang dipakai ini tentu tidak relevan lagi jika digunakan untuk tahun 2014, dikarenakan mobilisasi pegawai yang bersifat dinamis tiap tahunnya baik itu karena pensiun, promosi, sanksi ataupun mutasi karena itu dibutuhkan verifikasi dan pendataan ulang bagi kecamatan Lubuklinggau timur I dalam menentukan jumlah pegawai PNS dan CPNS penerima program TPP.

Cara verifikasi data yang digunakan yaitu dengan menyusun ulang daftar pegawai yang bertugas diwilayah kecamatan Lubuklinggau Timur I baik itu pegawai yang bertugas dikantor lurah atau pun di kantor camat. Untuk pegawai yang bertugas di kantor lurah form pendataan diisi oleh lurah yang bersangkutan disesuaikan dengan absen pegawai pada masing – masing kelurahan dan ditandatangani dan dilegalisasi oleh lurah yang bersangkutan, begitu juga dengan para pegawai yang bertugas di kantor camat Lubuklinggau timur I form yang digunakan untuk pendataan disesuaikan dengan absen yang ada di Kecamatan Lubuklinggau Timur I dan dilegalisasi oleh Camat yang bersangkutan.

Bagi informan 8, pegawai kecamatan Lubuklinggau Timur I verifikasi merupakan momen yang tepat untuk memperbaiki data, hasil verifikasi data tersebut akan didapatkan hasil data yang valid, sehingga setiap periodik secara

berkala data kepegawaian akan selalu valid dan dapat dipergunakan untuk program yang lainnya

Badan pengelola Keuangan dan Aset Kota Lubuklinggau sebagai *leading sector* pemberian TPP telah membuat laporan ke Walikota Lubuklinggau atas terealisasinya program pemberian TPP yang berjalan tertib, aman dan lancar.

Informan 4 mengatakan

"Kami melaporkan kepada Walikota Lubuklinggau hasil monitoring kami di lapangan. Pelaksanaan pemberian TPP berjalan tertib, aman, dan lancar". (Informan 4, wawancara 25 Maret 2015)

Inspektorat sebagai pengawas pemberian TPP membuat laporan daya serap dana TPP kepada Walikota Lubuklinggau, Sebagaimana diungkapkan

Informan5:

"Saya melaporkan jumlah dana yang terserap kepada atasan kami. mengenai jumlah penyerapan dana, dalam aplikasinya setiap satker tingkat realisasinya mencapai 97 %". (Informan5, wawancara 24 April 2015)

Daya serap dana adalah jumlah dana yang dicairkan oleh satker. Terdapat sisa yang belum dibayarkan, artinya ada pegawai yang belum mengambil dana TPP nya. hal ini karena pegawai yang bersangkutan ada beberapa yang masih melaksanakan tugas luar kota.

kadangkala muncul permasalahan didalam pencairan dana TPP ini, antara lain adanya perbedaan persepsi penghitungan absensi kehadiran pegawai yang dilakukan oleh pihak kecamatan dengan pihak kelurahan dikarenakan sistem absensi yang digunakan pada saat ini masih bersifat manual, hal ini sering menjadi akar sumber permasalahan dikarenakan pihak pegawai kelurahan sering lupa atau tidak mengisi absensi pegawai, sehingga pada saat perekapan sering terjadi perbedaan penghitungan.

Untuk mengatasi hal ini maka Kecamatan Lubuklinggau Timur I pada tahun 2015 memberlakukan sisyem absensi pegawai terpadu berbasis elektronik, artinya setiap kelurahan diberikan mesin absensi *finger print* yang terkoneksi langsung ke database Kecamatan, sehingga setiap pegawai kelurahan yang melakukan absensi dapat dilihat perharinya bahkan absen dijam berapapun akan terekam didalam database kecamatan.

Pencairan dana dilakukan oleh pihak kecamatan setelah siverifikasi dan disetujui oleh BPKAD, pencairan TPP dilakukan dibank pemerintah yang ditunjuk oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau dalam hal ini Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan (BPD-SS).

Berikut ini adalah tabel rincian jumlah penerimaan TPP pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I pada Bulan Februari 2015 sebagai berikut :

TABEL 4.5.
RINCIAN PENERIMAAN TPP PEGAWAI KECAMATAN LUBUKLINGGAU TIMUR I
BULAN FEBRUARI 2015

No	Nama/ NIP	Pangkat/ Golongan	Eselon	Besaran TPP (Rp)	Jumlah Hari Kerja	Izin (1,8%)		Sakit Tanpa Surat Dokter (1,8%)		TK (4%)		Tidak Apel Pagel (1%)		Tidak Apel Sore (1%)		Cuti	Rincian TPP				Jumlah Yang Diberima	Tanda Tangan
						Hari	%	Hari	%	Hari	%	Hari	%	Hari	%		Jumlah Penguangan (%)	Jumlah Potongan (Rp)	TPP Yang Diberima	Pajak Pagar 21		
1	HENY FITRIANTY /198307102001122001	IV/a	III.a	2.400.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	2.400.000	120.000	2.280.000	1
2	TASLIM MUJIDA, S.SOS/196303081983031005	IV/a	III.b	2.000.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	2.000.000	100.000	1.900.000	2
3	SITI FATIMAH/195807291985032001	II/D	IV.a	1.400.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1.400.000	70.000	1.330.000	3
4	AMRA WIJAYA/198705172006041003	II/B	IV.a	1.400.000	20	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	42.000	1.358.000	67.900	1.290.100	4
5	NOVA EFRIYANTI/196904031990091001	II/B	IV.a	1.400.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1.400.000	70.000	1.330.000	5
6	OKTA VELUANA,SP/197510212008032001	II/B	IV.a	1.400.000	20	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	84.000	1.316.000	65.800	1.250.200	6
7	YUDHA PRANTA, SE/198612152006041002	II/B	IV.b	1.200.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1.200.000	60.000	1.140.000	7
8	DESY ROSMASARI, S.Kom/ 19871229 201001 20	II/B	IV.b	1.200.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1.200.000	60.000	1.140.000	8
9	HERMAN/195811111978031003	II/C	Staf	1.000.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1.000.000	50.000	950.000	9
10	DINA MESALINA, S.S/198305032010012031	II/b	Staf	1.000.000	20	3	4,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,5	45.000	955.000	47.750	907.250	10
11	NIJAWATI,SE/198004262011012003	II/a	Staf	1.000.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1.000.000	50.000	950.000	11
12	SABARNA,SE/197212082006041004	II/a	Staf	1.000.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1.000.000	50.000	950.000	12
13	HENI SUSTINI/197706172010012006	II/C	Staf	850.000	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	850.000	-	850.000	13
14	DEVI SEPTIANA/19850910200012024	II/d	Staf	850.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	850.000	-	850.000	14
15	REVA MELIANA/198508528201012019	II/d	Staf	850.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	850.000	-	850.000	15
16	SRIWAHYUNI	II/a	Staf	850.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	850.000	-	850.000	16
17	HARDI	II/a	Staf	850.000	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	850.000	-	850.000	17
						0		0		0		0		0		0		-	-	-	-	
						0		0		0		0		0		0		-	-	-	-	
Jumlah				20.650.000														126.000	20.479.000	811.450	19.667.550	

d. Pelaporan Absensi pegawai

Pada subbagian umum kecamatan maupun subbagian keuangan kecamatan memiliki form panduan khusus untuk melakukan rekapitulasi data absensi serta penghitungan besaran dana TPP yang akan diterima oleh setiap pegawai kecamatan dan kelurahan. Informan 5 dan 6 yang membidangi pembinaan dan pengawasan pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau juga menerima laporan hasil rekapitulasi absensi pegawai seluruh SKPD. Laporan tersebut diterima setiap bulannya sebagai bahan evaluasi masing-masing pegawai untuk urusan kepegawaian pegawai yang akan meminta rekomendasi untuk kenaikan pangkat, gaji berkala, izin belajar, maupun pengantar kepegawaian lainnya.

Pembuatan laporan pelaksanaan kegiatan merupakan salah satu bentuk monitoring terhadap implementasi kebijakan. Monitoring dilakukan ketika sebuah kebijakan sedang diimplementasikan. Monitoring diperlukan agar kesalahan-kesalahan awal dapat segera diketahui dan dapat dilakukan tindakan perbaikan, sehingga mengurangi resiko yang lebih besar

Tujuan dari monitoring adalah (1) menjaga agar kebijakan yang sedang diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran, (2) menemukan kesalahan sedini mungkin sehingga mengurangi resiko yang lebih besar, dan (3) melakukan tindakan modifikasi terhadap kebijakan apabila hasil monitoring mengharuskan untuk itu. (Subarsono,2005:114).

Sesuai dengan pedoman dalam Buku Petunjuk Teknis pemberian TPP, kecamatan dan satker lainnya mempunyai kewajiban untuk membuat laporan pelaksanaan program TPP sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki

secara berjenjang kepada pihak-pihak terkait, termasuk kepada dinas/instansi Inspektorat Kota Lubuklinggau.

Kegagalan dalam penyusunan atau pembuatan laporan dapat disebabkan oleh: (1) kemampuan pelaksana yang kurang, tidak tahu kalau harus membuat laporan pelaksanaan program, (2) tidak ada monitoring atau tagihan laporan, (3) Format laporan yang tidak baku dan tidak jelas bentuk laporan, dan (4) Tidak ada batas waktu pembuatan laporan.

Pembuatan laporan merupakan kewajiban dan tanggung jawab instansi dinas / satker kota dan pemerintah kecamatan. Laporan dapat digunakan untuk evaluasi pelaksanaan program yang sedang berjalan agar sesuai dengan tujuandan sasaran yang dikehendaki, dan dapat dilakukan perbaikan jika pelaksanaan program terlalu jauh melenceng dari tujuan dan sasaran program

3. Dampak dan Kinerja

a. Disiplin Pegawai

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku pegawai yang salah, tidak pada pegawai secara pribadi.

Menurut Alex S. Nitisemito (1984:119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

1. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

2. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

3. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

4. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

5. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktik, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

6. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

Pada tahap ini fungsi pengawasan kepegawaian yang melekat di SKPD seperti pada BKD dan Inspektorat selalu maksimal memonitoring pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai dengan acuan nilai disiplin pegawai dan kinerja pegawai didasarkan pada tingkat kehadiran serta penilaian atasan (pengawasan melekat) masing kepala SKPD berdasarkan aturan kepegawaian yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dilanjutkan membuat laporan pelaksanaan program pemberian TPP sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimiliki dari segi administrasi absensi kedisiplinan dan secara administrasi pelaporan keuangan.

Berdasarkan informan 8 bahwa pengawasan pada kelurahan berdasarkan PP 53 Tahun 2010 tersebut berada pada atasan langsung yakni Lurah, dengan jumlah pegawai berikut seklur dan kasi kelurahan yang berjumlah rata-rata tiap kelurahan 8 sampai dengan 9 pegawai maka kendali pengawasan tingkat disiplin pegawai masih efektif. Namun kadang kala masih sering dijumpai berbagai macam alasan pegawai tersebut berhalangan hadir yakni karena sakit, urusan keluarga/izin serta alasan lainnya. Hal tersebut sebagai konsekwensinya berimbas pada persentase pemotongan TPP pegawai yang bersangkutan per hari dengan kisaran potongan yakni :

- ❖ Tidak masuk kerja tanpa keterangan = 4 %
- ❖ Tidak mengikuti apel pagi = 1%
- ❖ izin sakit tanpa keterangan dokter = 1,5 %
- ❖ Izin tidak masuk kerja urusan keluarga = 1,5 %
- ❖ Tidak apel sore = 1 %

Selain pemberlakuan persentase pemotongan tersebut diatas apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas maka dikenai sanksi sesuai dengan pelanggaran berdasarkan PP 53 tahun 2010.

b. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Adapun menurut T. Hani Handoko (2007 : 135), dalam mengungkapkan sebagai berikut :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab.

Indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan informan 7 dan 8 didapat data bahwa masih banyak pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik dikantor kecamatan maupun kelurahan belum maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing ditambah dengan kegiatan dan progam baik dari kecamatan dan kelurahan. Ketidakkampuan dan ketidakmauan masih menjadi factor penyebab masih rendahnya prestasi pegawai. Masih rendahnya kesadaran individu dalam bekerja, kurangnya insiatif serta masih banyak ditemukan pegawai yang masuk karena factor absen saja. Hal tersebut ditandai dengan masih sering terlambatnya penyampaian laporan-laporan dari kelurahan kepada kecamatan atau SKPD lainnya. Oleh karena itu pemberian TPP sangat diharapkan dapat memompa semangat pegawai dalam bekerja dan berkarya sebagai abdi Negara.

c. Kesejahteraan pegawai

Salah satu tujuan diberikannya TPP adalah untuk meningkatkan kesejahteraan PNS/CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau. Dalam UU 13/2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah,

baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Menurut Moekijat (2000:174-175), tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua yaitu bagi perusahaan dan pegawai.

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
 - b. Meningkatkan semangat kerja pegawai
 - c. Menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi.
 - d. Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi.
 - e. Mengurangi keluhan-keluhan.
 - f. Mengurangi pengaruh serikat pekerja.
 - g. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hubungannya dengan kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan sosial.
 - h. Memperbaiki hubungan masyarakat
 - i. Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankan.
 - j. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah pegawai.
 - k. Memperbaiki kondisi kerja.
 - l. Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.
2. Bagi Pegawai
 - a. memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai.
 - b. Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan.
 - c. Menambah kepuasan kerja.
 - d. Membantu kepada kemajuan perseorangan.
 - e. Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal

- pegawai-pegawai lain.
- f. Mengurangi perasaan tidak aman.
- g. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.

Berdasarkan uraian diatas terlihat ada dua pihak yang berkepentingan langsung terhadap program kesejahteraan yaitu pihak organisasi dalam hal ini pemerintah Kota Lubuklinggau dan juga pihak pegawai. Bagi pemerintah kotaprogram kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagi pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka. Pemberian kesejahteraan pegawai sangat berarti dan bermanfaat bagi pemerintah dan pegawai. Bagi pegawai pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara instansi pemerintah kota dengan pegawai, meningkatkan semangat kerja pegawai, disiplin kerja, dan sikap loyalitas pegawai terhadap pemerintah. Program kesejahteraan pegawai sangat penting demi terwujudnya tujuan visi dan misi Pemerintah Kota Lubuklinggau, namun program kesejahteraan pegawai harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan keuangan daerah.

Oleh karena itu program pemberian tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 sangatlah berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai.

Namun berdasarkan informan 7 dan 8 hendaknya pada posisi jabatan yang memiliki resiko atau beban kerja yang tinggi hendaknya juga lebih diperhatikan khususnya pada jabatan Lurah dan Camat. Karena beban kerja yang dinilai sangatlah rentan serta bersinggungan langsung dengan masyarakat selama 24 jam tidak hanya dikantor namun kadangkala dirumah pun masih melakukan

pelayanan terhadap masyarakat diluar jam dinas atau jam kerja. Sampai dengan saat ini kriteria pemberian TPP berdasarkan beban kerja hanya berlaku pada beberapa SKPD tidak secara keseluruhan. Sampai dengan revisi besaran nilai pemberian TPP pada tahun 2015 untuk jabatan Lurah dan Camat masih dibawah standar dari SKPD yang diberikan TPP khusus karena beban kerja.

d. Pelayanan yang meningkat

Selain untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai tujuan pemberian TPP yakni dalam rangka untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat khususnya dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur 1. Beberapa pelayanan yang ada di kelurahan maupun di kecamatan seperti pembuatan pengantar KTP, KK, Akte, pengantar nikah, IMB, serta beberapa pengurusan izin lainnya selagi memenuhi persyaratan maka masyarakat akan dilayani dengan maksimal serta bebas dari pengutan liar, hal tersebut sesuai dengan informan 8 dan 9 yakni dengan motto “Senyum” Semuanya Untuk Masyarakat” akan melayani sepenuh hati.

C. Pembahasan

Berikut akan dibahas mengenai implementasi Peraturan Walikota tentang pemberian TPP terhadap pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau khususnya pada Kecamatan Lubuklinggau Timur I untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama yaitu bagaimana proses implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 di lingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur 1, kedua Bagaimana tingkat disiplin dan kinerja PNS dan CPNS di lingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur 1, ketiga Faktor-faktor apa saja yang

mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan implementasi peraturan walikota tersebut terutama dalam hal pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan teori Ripley & Franklin yang mengemukakan tiga variabel yang dikaitkan pada Implementasi Peraturan Walikota terhadap pemberian TPP yakni sebagai berikut :

1. Kepatuhan

Pada variabel kepatuhan adapun indikator yang digunakan terkait dengan implementasi kebijakan pemberian TPP adalah pada tahapan perencanaan dan tahapan pengawasan. Pada tahapan perencanaan yakni dimulai dari tahapan inventarisasi pegawai dimana dimulai dari mengelompokkan pegawai berdasarkan pangkat/golongan serta jabatan struktural pegawai tersebut berdasarkan eselon. Peneliti mewawancarai informan di kecamatan dalam hal ini Sekretaris Camat selaku Pembina kepegawaian di kecamatan. Berdasarkan uraian diatas yakni jumlah pegawai pergolongan (non struktural) serta pejabat struktural, maka bisa dilihat besaran jumlah nilai tambahan penghasilan pegawai perbulannya untuk SKPD Kecamatan Lubuklinggau Timur 1. Sekretaris Camat melakukan inventarisir pegawai melalui sub bagian umum sekretariat kecamatan.

Selanjutnya sosialisasi dilakukan dengan mengumpulkan lurah-lurah yang berada dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur 1 sesuai dengan hasil wawancara dengan Lurah serta pegawai kecamatan dan kelurahan. Setelah dilaksanakan sosialisasi ditingkat kota selanjutnya diteruskan kepada kecamatan dan kelurahan baik secara lisan dalam Rapat Koordinasi ditingkat kecamatan

maupun melalui edaran tertulis Peraturan Walikota tersebut.

Tingkat kepatuhan pegawai pada tahapan pengawasan merupakan hal pokok yang amat penting sebagai indikator dasar pembayaran TPP pegawai. Pengawasan pegawai dilaksanakan oleh SKPD Inspektorat Kota Lubuklinggau selaku pihak monitoring pelaksanaan pemberian TPP tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 atasan langsung adalah yang melaksanakan pembinaan disiplin pada pegawai tersebut. Dalam hal ini untuk di kecamatan yakni camat dan pada unit terkecil yakni dikelurahan dilaksanakan oleh Lurah. Peranan inspektorat melaksanakan monitoring pengawasan secara keseluruhan salah satunya adalah pemberian TPP.

Adapun setiap informan pegawai kecamatan dan kelurahan sebagian besar tidak mengetahui dengan pasti Peraturan Walikota Nomor berapa untuk dasar pembayaran TPP. Hal ini sangat bertolak belakang dengan nilai besaran TPP yang mereka terima setiap bulannya, yakni tahu secara rinci hitungan jumlah berdasarkan golongan yang bersangkutan.

Informan juga mengetahui jadwal jam masuk dan pulang kerja sesuai dengan edaran yang diedarkan oleh pemerintah Kota Lubuklinggau. Namun kadangkala sering ditemui pegawai yang pada jam-jam tertentu keluar kantor dengan alasan pekerjaan atau alasan keluarga. Tingkat disiplin kepatuhan pegawai juga berdasarkan system absensi *fingerprint* yang telah ada di kantor kecamatan dan seluruh kelurahan dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur I sesuai dengan yang disampaikan oleh informan bahwa system absensi dinilai telah sesuai dengan dasar pelaksanaan pemberian TPP. Yakni masing-

masing pegawai seluruhnya telah teridentifikasi identitasnya melalui absen *fingerprint* deteksi pada wajah (kamera) serta sidik jari pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut meminimalisir tingkat kesalahan pada pembayaran TPP pegawai.

2. Rutinitas Fungsi

Adapun untuk variabel rutinitas fungsi yakni pada tahapan proses pelaksanaan implementasi Peraturan Walikota tersebut yakni dilihat dari indikator kelancaran fungsi yang mendukung pelaksanaan pemberian TPP. Dimulai dari tahapan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang dalam hal ini informan sebagian besar memberikan masukan kepada kecamatan khususnya pemerintah kota lubuklinggau untuk lebih melengkapi jumlah peralatan absen di setiap SKPD termasuk seluruh kantor kelurahan di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau agar tidak terjadi kecemburuan social antara pegawai kecamatan/kelurahan yang satu dengan yang lainnya.

Peranan petugas operator sangatlah besar dalam hal melaksanakan rekapitulasi data absen tiap kelurahan persatu bulan sekali dalam hal ini langsung dimonitor oleh sekretaris camat. Rekap absen secara print out langsung hanya bias diakses oleh petugas operator di kecamatan. Adapun sebagai data pembanding juga disampaikan rekap absensi pegawai secara manual tertulis sebagai laporan keadaan pegawai perbulannya. Kerjasama serta koordinasi antara sub bagian umum dan keuangan kecamatan yakni dalam hal pelaksanaan pengajuan dana TPP. Hasil rekapitulasi absen secara keseluruhan yang dihitung berdasarkan tingkat kehadiran serta ketaatan dalam melaksanakan apel pagi dan sore, data tersebut disampaikan pada sub bagian keuangan untuk

dilakukan penghitungan besaran jumlah TPP yang akan diterima oleh masing-masing pegawai sesuai dengan Keputusan Walikota yang mengatur tentang besaran nilai TPP pegawai.

Sesuai dengan data yang diterima dari informan Kepala BPKAD Kota Lubuklinggau bahwasanya proses pengajuan pencairan dana TPP untuk masing-masing SKPD tergantung dari hasil penghitungan akhir dari usulan masing-masing SKPD, adapun besarnya tidaklah sama antara bulan ini dengan bulan sebelumnya karena dihitung berdasarkan tingkat kehadiran pegawai SKPD tersebut. Kemudian di proses dan dilakukan verifikasi data oleh BPKAD barulah Bendahara Umum Daerah dalam hal ini adalah Kepala BPKAD Kota Lubuklinggau mengeluarkan SP2D untuk pencairan TPP di Bank Pemerintah (Bank Sumsel babel).

Informan juga menyampaikan bahwa kadangkala pada saat proses pencairan sangatlah lama waktunya. Karena proses verifikasi yang dilaksanakan belumlah maksimal. Kadangkala bendahara harus bolak-balik untuk memperbaiki kesalahan pada penghitungan besaran nilai TPP. Hendaknya SKPD terkait harus lebih maksimal memberikan petunjuk teknis dalam hal penghitungan pembayaran TPP agar waktu pencairan tidak memakan waktu yang lama.

Model pembayaran TPP sebagian besar sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh seluruh informan pegawai yakni setiap bulannya karena dalam hal pengawasan atau koreksi pada penghitungan TPP akan lebih mudah di evaluasi oleh sub bagian keuangan kecamatan untuk menghindari complain pegawai dikemudian hari.

3. Dampak dan Kinerja

Pada variabel dampak dan kinerja indikatornya yakni pada tahapan pengawasan dan evaluasi, dimulai dari kesesuaian antara disiplin kerja dengan TPP yang diterima dihitung sesuai dengan Keputusan Walikota dengan jumlah pemotongan disesuaikan dengan print out absensi serta data absensi manual sebagai pembanding. Tingkat disiplin pegawai untuk kehadiran dinilai sangat signifikan peningkatannya setelah diberikannya TPP, namun dalam hal kinerja belum terlihat perubahan yang maksimal. Hal tersebut sesuai dengan informan peneliti yakni Lurah dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur 1, Kepala BKD kota Lubuklinggau serta Inspektur Kota Lubuklinggau. Banyak pegawai yang apabila dilaksanakan inspeksi mendadak / sidak sering ditemui tidak hadir atau tidak ada ditempat kerja. Begitu pula dengan prestasi pencapaian kegiatan program serta laporan yang disampaikan masih sering ditemui keterlambatan penyampaian.

Dampak yang sangat dirasakan dalam pemberian TPP adalah tingkat kesejahteraan pegawai yang meningkat. Berdasarkan informasi dari informan Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau diharapkan dengan diberikannya rangsangan tambahan penghasilan pegawai diluar honorarium yang diterima oleh masing-masing pegawai diharapkan pelayanan terhadap masyarakat diharapkan dapat maksimal sebagai abdi masyarakat dan Negara.

Berdasarkan informasi dari informan Sekretaris Camat Beberapa program dalam hal peningkatan pelayanan terhadap masyarakat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur 1 yakni program SENYUM (semuanya untuk

masyarakat) dimana dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat pertama kali harus senyum dalam artian ramah serta cepat dalam melayani masyarakat. program lainnya adalah kegiatan pemberdayaan masyarakat kelurahan yakni senam bersama masyarakat, kegiatan senam bersama masyarakat dan pegawai kecamatan kelurahan setiap hari jumat dan rabu, berbagai macam perlombaan yang langsung menyentuh masyarakat.

Pada tahapan pengawasan yakni berdasarkan PP Nomor 53 tentang disiplin pegawai atasan langsung bertanggungjawab terhadap pengawasan pada masing-masing SKPD dalam hal pelaksanaan pengawasan di kecamatan dilaksanakan secara berjenjang Sekretaris Camat serta Camat, untuk dikelurahan yakni Lurah yang bersangkutan.

Monitoring evaluasi secara langsung perbulan secara berkala dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Lubuklinggau. Hal tersebut akan menjadi bahan serta masukan kepada camat maupun lurah terhadap kinerja pegawai kecamatan dan kelurahan apakah yang bersangkutan layak atau tidak menerima tambahan penghasilan pegawai berdasarkan laporan hasil absensi fingerprint serta hasil monitor kehadiran pegawai pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh kecamatan maupun ditingkat Pemerintah Kota Lubuklinggau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Program pemberian TPP direncanakan pada tahun 2013 oleh Walikota Lubuklinggau dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktifitas serta kinerja pegawai Pemerintah Kota Lubuklinggau.

Program pemberian TPP ini digulirkan juga untuk mengurangi kesenjangan antara pegawai fungsional pendidikan (guru sertifikasi) dan pegawai struktural, selain itu juga program ini diciptakan sebagai stimulus dan penghargaan untuk para pegawai.

Pelaksanaan program pemberian TPP ini diberlakukan setelah ditetapkannya Peraturan Walikota Lubuklinggau No 50 tahun 2013 tentang pedoman pemberian TPP bagi PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau dan efektif diterapkan pada tahun 2014.

Penelitian ini hanya membahas sampai sejauh mana implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau No 50 tahun 2013 dalam penerapannya di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

1. Pelaksanaan program implementasi pemberian TPP di kota Lubuklinggau berjalan dengan baik, lancar dan tertib. Tahapan pelaksanaan program TPP di Kota Lubuklinggau dimulai dari tahap perencanaan, proses pelaksanaan implementasi Peraturan Walikota kemudian tahap pengawasan dan evaluasi. Tahap perencanaan telah dilaksanakan dengan baik sampai tingkat kecamatan, namun ada

beberapa unit kerja kecamatan yang tidak menindaklanjuti dengan mengadakan sosialisasi di tingkat kelurahan. Materi yang disampaikan sudah lengkap, terutama masalah penghitungan TPP. Tahap Proses pelaksanaan telah dilakukan dengan baik namun belum maksimal, pihak kecamatan melakukan verifikasi data pegawai melalui lurah di wilayah masing – masing kemudian dilegalisasi oleh lurah yang bersangkutan dan dicocokkan dengan database pegawai kecamatan. Pencairan dana pemberian TPP sesuai dengan juklak dan juknis yang terdapat dalam Perwal No 50 Tahun 2013 dilakukan secara periodik per 3 bulan. Pihak kecamatan selaku pemegang anggaran kelurahan mengajukan usulan pencairan pemberian TPP ke BPKAD berdasarkan dari perhitungan absensi dan rekapitulasinya serta pembuatan laporan dapat digunakan untuk evaluasi pelaksanaan program, namun pembuatan laporan ada yang tidak dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan. Hambatan yang terjadi dalam penyusunan atau pembuatan laporan adalah : (1) kemampuan pelaksana yang kurang, tidak tahu kalau harus membuat laporan pelaksanaan program, (2) tidak ada monitoring atau tagihan laporan, (3) Format laporan yang tidak baku dan tidak jelas bentuk laporan, dan (4) Tidak ada batas waktu pembuatan laporan. Tahap pengawasan dan evaluasi telah dilaksanakan dengan baik namun perlu peningkatan pengawasan terhadap disiplin pegawai tidak hanya pada ukuran disiplin pada tingkat kehadiran namun juga dilihat dari kinerja dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan, perlu pembinaan kepegawaian dengan berkoordinasi dengan SKPD pengawas yakni BKD dan Inspektorat

agar PNS/CPNS dapat lebih maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta bersinergi dengan visi dan misi Pemerintah Kota Lubuklinggau serta tagline BISA (brain, innovation, speed, & accountability).

2. tingkat disiplin dan kinerja PNS dan CPNS dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur I setelah dilaksanakan sosialisasi berdasarkan Peraturan Walikota tentang pemberian TPP belum berjalan dengan baik, karena masih minimnya pengawasan dari SKPD terkait. Untuk mendukung hal tersebut SKPD Kec Timur I pada tahun 2015 melengkapi system absensi pegawai menggunakan mesin fingerprint dalam rangka meminimalisir tingkat kesalahan pada system absensi manual. Namun kadangkala berkaitan dengan kinerja masih ditemui pegawai kecamatan kelurahan yang belum maksimal dalam bekerja, pengamatan di lapangan bahwa pegawai setelah melaksanakan absen seringkali pergi keluar kantor untuk urusan pribadi atau keluarga. Sehingga dalam beberapa pelaporan kegiatan sering terlambat penyampainnya.
3. Beberapa faktor yang mendukung dalam pelaksanaan implementasi Peraturan Walikota Tersebut antara lain :
 - a. Tersedianya dana APBD yang mendukung pelaksanaan program kesejahteraan pegawai tersebut
 - b. Komitmen Kepala Daerah dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau
 - c. Kesiapan aparatur pelaksana dalam hal ini antara eksekutif dan legislatif
 - d. Tersedianya sarana dan prasarana pendukung yakni system absensi

Adapun beberapa faktor yang menghambat antara lain :

- a. Rendahnya budaya kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja
- b. Belum bersinerginya antara pegawai pelaksana dengan komitmen pimpinan
- c. Belum adanya SOP untuk mengukur kinerja pegawai
- d. Perlunya pembinaan dalam hal penyusunan laporan administrasi pengajuan TPP

A. Saran

Berkaitan dengan pelaksanaan program pemberian TPP, hal-hal yang perlu Penulis rekomendasikan yaitu :

1. Pelaksanaan sosialisasi harus dilakukan di forum resmi dengan komitmen dan keterampilan pelaksana yang tinggi, materi yang disampaikan harus lengkap dan detail, sehingga dapat diterima Pegawai dengan jelas.
2. Proses verifikasi data harus dilaksanakan di semua desa/kelurahan, karena tujuan verifikasi data adalah untuk memperbaiki *database* pegawai. Data tersebut dapat digunakan tidak hanya untuk pemberian TPP, tapi juga bisa digunakan untuk program lainnya, system absensi kepegawaian hendaknya menggunakan system online terkoneksi dengan SIMPEG, pencairan dana seharusnya dilakukan perbulan dikarenakan jika dilakukan per 3 bulan perekapan basensi menjadi lebih kompleks dan mudah untuk di manipulasi serta pembuatan laporan agar lebih diperjeias baik format laporan maupun batas waktu pelaporan. Demikian juga pengiriman laporan tidak hanya kapada atasan saja, melainkan juga memberi tembusan

kepada instansi terkait yang terlibat dalam tim unit pelaksana program (UPP) dan tim koordinasi.

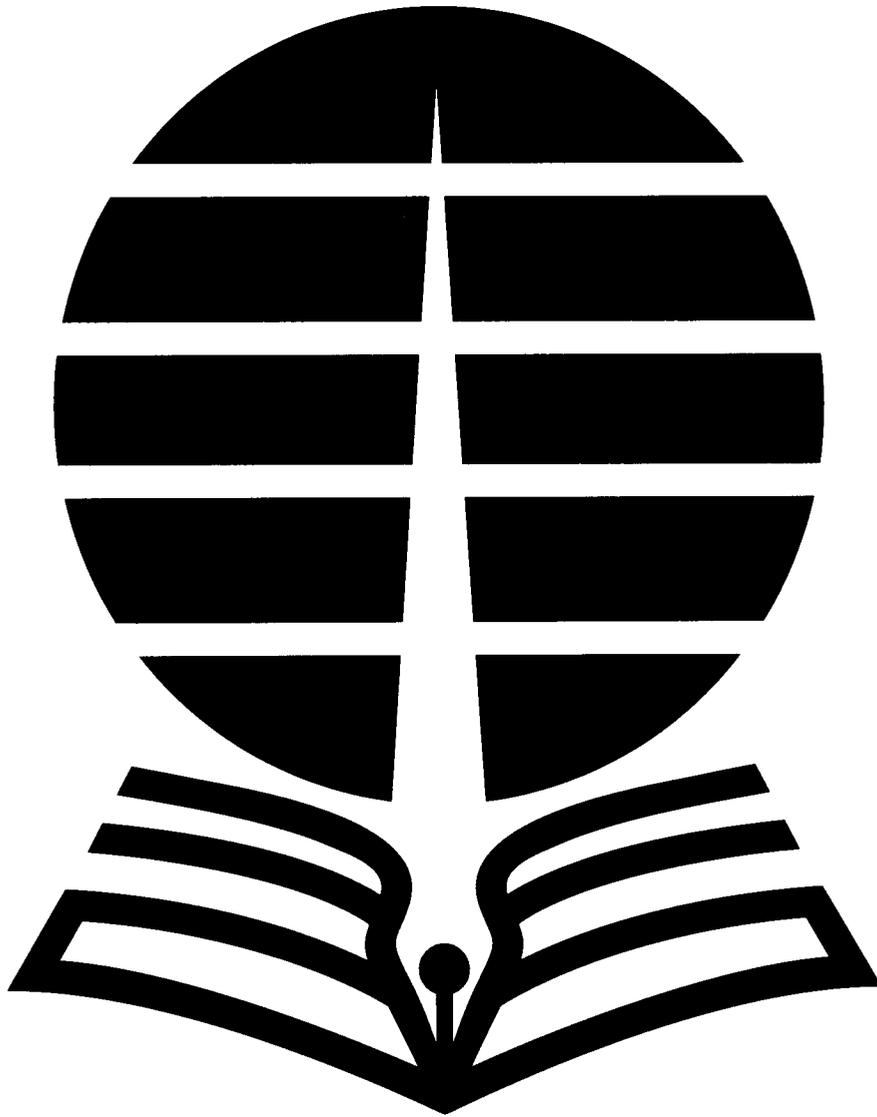
3. Tahap pengawasan dan evaluasi perlu peran serta stakeholder SKPD terkait yakni koordinasi dan komunikasi terhadap peningkatan disiplin, prestasi kerja dan kinerja pegawai kecamatan terutama dalam hal pelayanan terhadap masyarakat. Dan yang paling penting adalah dengan program pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat menumbuhkan semangat pegawai dalam berkerja dan memberikan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul wahab Solikhin, 1990, *Analisis Kebijakan dan Formulasi dan Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara.
- Al fatih, andy, 2010, *Implementasi kebijakan dan pemberdayaan masyarakat*, Bandung:Unpad press
- Badjuri, Abdul Kahar, dan Teguh Yuwono, 2002, *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Daniel A.M dan Paul A.S 2001dalam Solichin Abdul wahab "Analisis Kebijaksanaan", Bumi Aksara, Jakarta
- Dunn, William N, 2000, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik(Terjemahan)*, Edisi Kedua, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Dwijowijoto, R.N, 2003, *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dessler, G., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta..
- Darwin, Muhadjir, 2000, *Akuntabilitas Pelayanan Publik*, makalah disampaikan dalam Seminar Sehari FISIPOL YGM Yogyakarta.
- Darwin, Muhadjir, 2000, *Good Governance dan Kebijakan Publik*, Makalah disampaikan dalam Forum Seminar Forum LSM Yogyakarta bertema : Mewujudkan Good Governance sebagai Agenda Sebuah Negara Demokrasi , tanggal 30 September 2000, Yogyakarta.
- Daniel A.M dan Paul A.S 2001dalam Solichin Abdul wahab "*Analisis Kebijaksanaan*", Bumi Aksara, jakarta.
- Faisal, Sanapiah, 1990, *Penelitian Kualitatif, dasar-dasar dan aplikasi*, YA3, Malang
- Handoko, 2000, *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ed. Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta:
- Hasibuan HMSP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE, 1999.
- Kismartini dkk, 2005, *Analisis Kebijakan Publik*, Universitas

- Terbuka Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Lexy J. Moleong, Robert K. Yin. 2006. *Studi Kasus: Desain dan Metode*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Lynch, Thomas D. dan Cynthia E. Lynch, 2000, *A Theory of a' Saul*, Louisiana State University Amerika, available on <http://www.lsu.edu/whitcenter/lynch.htm>.
- Moleong, Lexy J., 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, S., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. III, BPFE, Yogyakarta
- M. Irfan Islamy, 2000, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Melayu S.P. Hasibun, 2001 *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moh. Natzir, 1989, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muhadjir Darwin, 2000a, *Good Governance dan Kebijakan Publik*, Makalah disampaikan dalam Forum Seminar Forum LSM Yogyakarta bertema : Mewujudkan Good Governance sebagai Agenda Sebuah Negara Demokrasi , tanggal 30 September 2000, Yogyakarta
- Sanafiah Faisal 1982, *Metode Penelitian*, Bina Aksara Jakarta.
- Surachmad, Winarno. 1990. *Metode Penelitian*. Bandung: tarsito.
- Samudra Wibawa, 1991, *Kebijakan Publik dan Analisa*, Intermedia, Jakarta.
- Sculer R.S., Huber, V.L., *Personal and Human Resource Management*, 5th ed, Minnesota, West Publishing Company, 1993
- Solihin, Abd Wahab, 1997. *Analisis Kebijakan I*, Haji Mas Agung, Jakarta
- Subarsono, AG, 2008, *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*, Penerbit Pustaka Pelajar, Jogjakarta
- Suhardono, Edy, 2000, *Good Governance dan (yerus) Demokrasi Liberal*, makalah disampaikan dalam seminar (nasional) sehari bertema "Mewujudkan Good Governance sebagai Agenda Sebuah negara Demokrasi", Forum LS DIYS

- Simamora, H, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Kedua, Bagian
Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta:
- T. Rani Randoko1994,, *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya
Manusia"*,PFE,Yogyakarta.
- Winarno, Budi, 2002, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Penerbit Media
Pressindo, Yogyakarta
- Wahab, SA., 2001, *Analisis Kebijaksanaan, dari Formulasi ke Implementasi
Kebijaksanaan Negara*, Edisi Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta



Lampiran 1.
PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara kepada Walikota Lubuklinggau

1. Apa yang menjadi latarbelakang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau
2. Bagaimana proses penetapan Peraturan Walikota yang menjadi dasar penetapan pemberian TPP
3. Bagaimana bentuk pengawasan internal dan monitoring pelaksanaan pemberian TPP
4. Harapan atas diberikannya TPP terhadap kinerja PNS/CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau

B. Wawancara kepada Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau

- 1 Apakah inventarisasi pegawai berdasarkan eselon, pangkat dan golongan telah dilaksanakan oleh SKPD terkait
- 2 Bagaimana Pelaksanaan Verifikasi Data Pegawai yng menerima TPP
- 3 Apakah seluruh SKPD telah melaksanakan sosialisasi terhadap Peraturan Walikota tentang pemberian TPP
- 4 Apakah pemotongan pemberian TPP berdasarkan kriteria kehadiran pegawai sudah efektif
- 5 Langkah apa saja yang telah ditetapkan dalam system monitoring absensi pegawai
- 6 Sejauhmana kepatuhan pegawai terhadap pemberian TPP

C. Wawancara terhadap Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau

1. Kendala apa saja yang ditemui dalam perencanaan penyusunan Peraturan Walikota yang menjadi dasar pemberian TPP
2. Apakah terdapat kesesuaian terhadap system pembayaran serta system pemotongan TPP

D. Wawancara terhadap Kepala BPKAD Kota Lubuklinggau

1. Bagaimana system pemberian TPP terhadap Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau
2. Apakah yang menjadi pedoman terkait dikeluarkannya Peraturan Walikota tersebut
3. Apakah system pembayaran telah berjalan sesuai prosedur
4. Apakah sosialisasi laporan rekapitulasi pembayaran TPP berdasarkan system absensi pegawai masing-masing SKPD telah dilaksanakan,
5. Apakah ada pembinaan teknis kepada bendahara SKPD terhadap penghitungan pembayaran TPP
6. Apasaja kendala yang dihadapi terhadap kesesuaian system laporan absensi dengan pembayaran
7. Bagaimana system pembayaran yang tepat, apakah setiap bulan atau pertriwulan pembayaran

E. Wawancara terhadap Inspektur Kota Lubuklinggau

1. Apakah pelaksanaan inventarisasi pegawai telah dilaksanakan dengan baik
2. Bagaimanakah bentuk pengawasan yang telah dilaksanakan
3. Apakah telah terdapat kesesuaian antara system absensi terhadap

pembayaran TPP

4. Apa saja kegiatan pembinaan terhadap operator dimasing-masing SKPD
5. Apakah telah terdapat kesesuaian antara pelaporan rekapitulasi absensi dengan pembayaran TPP
6. Apakah telah terdapat kesesuaian antara tingkat disiplin kerja dengan pemberian TPP

F. Wawancara terhadap Kepala BKD Kota Lubuklinggau

- 1 Apakah pelaksanaan inventarisasi pegawai telah dilaksanakan dengan baik
- 2 Bagaimanakah bentuk pengawasan yang telah dilaksanakan
- 3 Apakah telah terdapat kesesuaian antara system absensi terhadap pembayaran TPP
- 4 Apa saja kegiatan pembinaan terhadap operator dimasing-masing SKPD
- 5 Apakah telah terdapat kesesuaian antara pelaporan rekapitulasi absensi dengan pembayaran TPP
- 6 Apakah telah terdapat kesesuaian antara tingkat disiplin kerja dengan pemberian TPP

G. Wawancara terhadap Sekretaris Camat

1. Apakah tahapan sosialisasi Peraturan Walikota telah dilaksanakan kepada seluruh kelurahan dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur I
2. Bagaimana keadaan jumlah pegawai yang menerima TPP

berdasarkan pangkat dan golongan

3. Apakah semua pegawai mentaati jam masuk dan pulang kerja
4. Bagaimanakah relevansi antara laporan absensi pegawai kelurahan yang masuk di kecamatan terhadap pembayaran TPP
5. Apakah sarana dan prasarana penunjang system absensi telah terpenuhi
6. Pembinaan apasaja yang diberikan terhadap operator absensi
7. Apakah bendaharawan kecamatan telah menghitung pembayaran TPP dengan baik
8. Apakah proses pencairan dana TPP telah berjalan sesuai prosedur
9. Apakah setelah diberikan TPP seluruh pegawai dapat memenuhi serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan program dan kegiatan SKPD dengan baik
10. Bagaimanakah terhadap pemberian pelayanan terhadap masyarakat
11. Apakah dengan pemberian TPP kesejahteraan pegawai meningkat
12. Kendala apa saja yang dihadapi terkait dengan pemberian TPP

H. Wawancara terhadap Lurah

1. Apakah tahapan sosialisasi Peraturan Walikota telah dilaksanakan kepada seluruh kelurahan dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur 1
2. Bagaimana keadaan jumlah pegawai yang menerima TPP berdasarkan pangkat dan golongan
3. Apakah semua pegawai mentaati jam masuk dan pulang kerja
4. Bagaimanakah relevansi antara laporan absensi pegawai kelurahan

yang masuk di kecamatan terhadap pembayaran TPP

- 5 Apakah sarana dan prasarana penunjang system absensi telah terpenuhi
- 6 Pembinaan apasaja yang diberikan terhadap operator absensi
- 7 Apakah bendaharawan kecamatan telah menghitung pembayaran TPP dengan baik
- 8 Apakah proses pencairan dana TPP telah berjalan sesuai prosedur
- 9 Apakah setelah diberikan TPP seluruh pegawai dapat memenuhi serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan program dan kegiatan SKPD dengan baik
- 10 Bagaimanakah terhadap pemberian pelayanan terhadap masyarakat
- 11 Apakah dengan pemberian TPP kesejahteraan pegawai meningkat
- 12 Kendala apa saja yang dihadapi terkait dengan pemberian TPP

I. Wawancara terhadap staf kecamatan

1. Apakah saudara mendapatkan dana TPP tersebut
2. Apakah menurut saudara TPP tersebut bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan
3. Menurut saudara apakah besaran TPP tersebut cukup

Lampiran 2.
HASIL WAWANCARA

NO . 1	NAMA INFORMAN	Walikota Lubuklinggau SN. Prana Putra Sohe
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang menjadi latarbelakang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau 2. Bagaimana proses penetapan Peraturan Walikota yang menjadi dasar penetapan pemberian TPP 3. Bagaimana bentuk pengawasan internal dan monitoring pelaksanaan pemberian TPP 4. Harapan atas diberikannya TPP terhadap kinerja PNS/CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau
	DAFTAR JAWABAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. yang menjadi dasar pemberian TPP adalah Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 yang telah diubah menjadi Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 yang melatarbelakangi pemberian TPP ini pada prinsipnya merupakan <i>reward</i> atau penghargaan bagi para pegawai, tentunya mekanisme pemberian ini diatur sedemikian rupa dengan melibatkan beberapa SKPD dan pihak terkait lainnya seperti BPK dan BPKP agar tidak menyalahi peraturan pemerintah dan tentunya juga disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. 2. proses penerapan pemberian TPP ini terlebih dahulu ditelaah oleh BAPPEDA Kota Lubuklinggau, mulai dari dasar pemberian, ketersediaan anggaran dan mekanisme penyalurannya yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah untuk dibahas lebih lanjut di DPRD Kota Lubuklinggau. Selanjutnya pihak DPRD melakukan konsultasi dan Koordinasi dengan Pemerintah Kota Lubuklinggau dalam hal ini dihadiri oleh Kepala Sekretaris Daerah, Kepala BAPPEDA, dan Kepala DPPKA Kota Lubuklinggau, setelah disepakati dan ditelaah lebih lanjut maka draft usulan tersebut selanjutnya dibahas pada tingkat pansus dan langsung diagendakan untuk disahkan dalam paripurna kemudian baru ditindaklanjuti oleh bagian hukum sekretariat Kota Lubuklinggau untuk dibuatkan Peraturan Walikota.

		<p>3. Bentuk pengawasan internal dan monitoring pelaksanaan TPP ini pada prinsipnya ada 2 jenis yaitu pengawasan pelaksanaan pemberian TPP dan Pelaksanaan pencairan TPP. Untuk pelaksanaan pemberian TPP merupakan tanggung jawab dari masing – masing kepala SKPD melaporkan proses pelaksanaan dan pendistribusiannya kepada para pegawai untuk diserahkan ke bapak Walikota Lubuklinggau melalui Inspektorat, sedangkan proses pencairannya sudah terekam secara otomatis didalam aplikasi SIMDA Keuangan masing – masing SKPD dalam bentuk laporan realisasi anggaran, laporan ini yang akan diserahkan kepada Bapak Walikota melalui DPPKA Kota Lubuklinggau</p> <p>4. tentunya harapan kita degan diberikannya progaram TPP ini kepada para pegawai dapat meningkatkan kinerja dan disiplin aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka menjadi lebih baik dimasa yang akan datang</p>
--	--	---

NO . 2	NAMA INFORMAN	Sekretaris Daerah H. Parigan
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1 Apakah inventarisasi pegawai berdasarkan eselon, pangkat dan golongan telah dilaksanakan oleh SKPD terkait 2 Bagaimana Pelaksanaan Verifikasi Data Pegawai yng menerima TPP 3 Apakah seluruh SKPD telah melaksanakan sosialisasi terhadap Peraturan Walikota tentang pemberian TPP 4 Apakah pemotongan pemberian TPP berdasarkan kriteria kehadiran pegawai sudah efektif 5 Langkah apa saja yang telah ditetapkan dalam system monitoring absensi pegawai 6 Sejauhmana kepatuhan pegawai terhadap pemberian TPP
	DAFTAR JAWABAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. inventarisasi pegawai sudah dilaksanakan oleh SKPD terkait yang hasilnya sudah dikirimkan ke BKD Kota Lubuklinggau, memang ada beberapa SKPD yang masih terdapat kesalahan dalam laporan inventarisnya tetapi secara umum itu tidak menjadi penghalang dikarenakan dari pihak BKD sendiri sudah mempunyai database pegawai yang terintegrasi sehingga tinggal

		<p>mencocokkan saja database pegawai yang ada dengan laporan inventaris nya</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya verifikasi data pegawai yang menerima TPP acuan utamanya adalah database kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau, jika terdapat perbedaan antara inventarisir SKPD dengan BKD maka database pegawai BKD yang dijadikan acuan 3. iya, Saya mengundang seluruh Camat dan dinas-dinas terkait untuk sosialisasi pemberian TPP. Di Ruang Rapat Sekda lantai 2 Setda Kota Lubuklinggau pada tanggal 2 Juli 2013, dipimpin oleh Pak Sekretaris Daerah sebagai Ketua Tim TAPD Pemerintah Kota Lubuklinggau, sosialisasi pemberian TPP ini sudah dilakukan pada setiap SKPD, hal ini juga diperkuat dengan keterangan sebagian besar pegawai telah mengetahui program pemberian TPP ini 4. sampai sejauh ini efek diberlakukannya pemotongan TPP berdasarkan tingkat kehadiran pegawai sudah menunjukkan perkembangan yang positif, dibuktikan meningkatnya persentasi absensi kehadiran pegawai yang diterima oleh pihak inspektorat saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa program pemberian TPP sudah memberikan efek positif terhadap disiplin kehadiran pegawai 5. system monitoring diberlakukan oleh masing – masing kepala SKPD dengan menerapkan sistem absensi fingerprint, setiap awal bulan data absensi fingerprint tersebut direkap dan diserahkan kepihak inspektorat untuk ditembuskan ke bapak Walikota 6. sampai sejauh ini para pegawai menyambut positif akan program pemberian TPP ini, hal ini didapatkan dari keterangan sebagian besar pegawai yang sangat antusias memperbaiki tingkat kedisiplinan dan meningkatkan kinerja, hal ini ditunjukkan salah satunya meningkatnya kualitas pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat dibuktikan dengan penurunan jumlah pegawai yang pulang sebelum jam kerja habis atau berakhir
--	--	---

NO . 3	NAMA INFORMAN	Kepala Bapedda Dediyansyah, SP, M.Si
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendala apa saja yang ditemui dalam perencanaan penyusunan Peraturan Walikota yang menjadi dasar pemberian TPP 2. Apakah terdapat kesesuaian terhadap system pembayaran serta system pemotongan TPP
	DAFTAR JAWABAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. kendala utama yang dihadapi dalam penerapan program pemberian TPP ini adalah sinkronisasi data pegawai dan ketersediaan anggaran, tetapi hal ini bisa diatasi dikarenakan dalam sistem pendataan pegawai sudah menerapkan sistem databse terpusat dan tentang ketersediaan anggaran sudah ditelaah dan direncanakan secara matang pada awal tahun anggaran penyusunan belanja daerah 2. sampai sejauh ini kami belum menemukan penyimpangan dan kesalahan pemotongan TPP berdasarkan kehadiran dan kinerja. Hal ini sudah diantisipasi dengan cara sebelum diberlakukannya program TPP ini setiap Kepala sub bagian keuangan masing – masing SKPD sudah diberikan pelatihan dan pembekalan pemberian TPP ini , selain itu proses verifikasi yang berjenjang di DPPKA juga meminimalisir kesalahan – kesalahan perhitungan pemotongan TPP di tingkat SKPD

NO . 4	NAMA INFORMAN	Kepala BPKAD Imam Senen, S.Sos, M.Si
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana system pemberian TPP terhadap Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau 2. Apakah system pembayaran telah berjalan sesuai prosedur 3. Apakah sosialisasi laporan rekapitulasi pembayaran TPP berdasarkan system absensi pegawai masing-masing SKPD telah dilaksanakan, 4. Apakah ada pembinaan teknis kepada bendahara SKPD terhadap penghitungan pembayaran TPP 5. Apasaja kendala yang dihadapi terhadap kesesuaian system laporan absensi dengan pembayaran 6. Bagaimana system pembayaran yang tepat, apakah setiap bulan atau pertriwulan pembayaran

	<p>DAFTAR JAWABAN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. anggaran pemberian TPP ini memang pada dasarnya cukup besar karena dialokasikan untuk lebih kurang 4000 pegawai dengan jumlah berbeda tergantung dari jabatan dan golongan pegawai, tetapi hal ini sudah diantisipasi karena kondisi keuangan daerah yang mencukupi yang berasal dari dana PAD dan dana bagi hasil pusat dan provinsi 2. sistem pembayaran program TPP ini diatur oleh kepala SKPD, pihak DPPKA hanya bertanggungjawab dalam hal pencairannya saja sedangkan pembayaran dan distribusinya kepada pegawai diserahkan kepada pihak SPD berdasarkan pada rekpaitulasi perhitungan TPP yang diajukan. 3. sistem pelaporan pembayaran TPP ini sudah disosialisasikan kepada setiap SKPD dalam hal ini diwakili oleh kepala SKPD dan sub bagian keuangan SKPD yang bertujuan untuk memudahkan penyusunan dan pembuatan laporan pemberian TPP 4. ada, bimbingan teknis penghitungan pemberian TPP kepada para pegawai langsung diberikan oleh tim DPPKAD Kota Lubuklinggau didampingi oleh BPK dan BPKP Prov Sumatera Selatan 5. sampai saat ini belum ada kendala yang berarti dalam hal penyusunan laporan pemberian TPP, dikarenakan setiap SKPD yang mengajukan pencairan dana TPP akan langsung terekam secara otomatis didalam sistem SIMDA masing – masing SKPD dalam form realisasi anggaran. 6. sistem pembayaran sampai saat ini dilakukan secara triwulan dikarenakan untuk memudahkan pengawasan dan penyusunan laporan akhir realisasi anggaran jika dilakukan secara per bulan dikhawatirkan hasil rekap absensi dan kinerja kurang optimal dikarenakan ada beberapa kegiatan yang dilakukan diakhir bulan seperti pembuatan laporan lurah dan laporan penyelenggaraan pemerintahan
--	----------------------------------	--

NO . 5	NAMA INFORMAN	Inspektur Ibnu Sabil
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pelaksanaan inventarisasi pegawai telah dilaksanakan dengan baik 2. Bagaimanakah bentuk pengawasan yang telah dilaksanakan 3. Apakah telah terdapat kesesuaian antara system absensi terhadap pembayaran TPP 4. Apa saja kegiatan pembinaan terhadap operator dimasing-masing SKPD 5. Apakah telah terdapat kesesuaian antara pelaporan rekapitulasi absensi dengan pembayaran TPP 6. Apakah telah terdapat kesesuaian antara tingkat disiplin kerja dengan pemberian TPP
	DAFTAR JAWABAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. sudah, Bentuk pengawasan internal dan monitoring pelaksanaan TPP ini pada prinsipnya ada 2 jenis yaitu pengawasan pelaksanaan pemberian TPP dan Pelaksanaan pencairan TPP. Untuk pelaksanaan pemberian TPP merupakan tanggung jawab dari masing – masing kepala SKPD melaporkan proses pelaksanaan dan pendistribusiannya kepada para pegawai untuk diserahkan ke bapak Walikota Lubuklinggau melalui Inspektorat, sedangkan proses pencairannya sudah terekam secara otomatis didalam aplikasi SIMDA Keuangan masing – masing SKPD dalam bentuk laporan realisasi anggaran, laporan ini yang akan diserahkan kepada Bapak Walikota melalui DPPKA Kota Lubuklinggau 2. bentuk pengawasan yang dilakukan dengan cara melakukan sidak dan pemeriksaan secara acak pada setiap SKPD dalam jangka waktu yang dirahasiakan, sehingga setiap SKPD tidak mengetahui kapan jadwal dan giliran mereka untuk disidak 3. sudah, hal ini didapat dari hasil sidak yang dilakukan pihak inspektorat ke beberapa SKPD dibuktikan dengan tidak ditemukannya bukti –bukti kecurangan absensi pada SKPD tersebut 4. setiap operator absensi dimasing – masing SKPD diberikan pelatihan yang diberikan langsung oleh pihak BKD dan Inspektorat Kota Lubuklinggau dalam hal penyusunan rekapitulasi absen pegawai diwilayah

		<p>SKPD nya masing – masing</p> <p>5. iya, seluruh pelaporan yang diterima oleh pihak Inspektorat setelah dicocokkan dengan mesin absensi fingerprint sudah sesuai dan tidak ditemukannya rekayasa</p> <p>6. iya, hal ini dibuktikan di beberapa SKPD ada beberapa pegawai yang sama sekali tidak menerima TPP dikarenakan tidak masuk sama sekali atau pulang lebih awal dari waktu seharusnya</p>
--	--	---

NO . 6	NAMA INFORMAN	Kepala BKD H. Ikhsan Roni
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pelaksanaan inventarisasi pegawai telah dilaksanakan dengan baik 2. Bagaimanakah bentuk pengawasan yang telah dilaksanakan 3. Apakah telah terdapat kesesuaian antara system absensi terhadap pembayaran TPP 4. Apa saja kegiatan pembinaan terhadap operator dimasing-masing SKPD 5. Apakah telah terdapat kesesuaian antara pelaporan rekapitulasi absensi dengan pembayaran TPP 6. Apakah telah terdapat kesesuaian antara tingkat disiplin kerja dengan pemberian TPP
	DAFTAR JAWABAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. sudah, Bentuk pengawasan internal dan monitoring pelaksanaan TPP ini pada prinsipnya ada 2 jenis yaitu pengawasan pelaksanaan pemberian TPP dan Pelaksanaan pencairan TPP. Untuk pelaksanaan pemberian TPP merupakan tanggung jawab dari masing – masing kepala SKPD melaporkan proses pelaksanaan dan pendistribusiannya kepada para pegawai untuk diserahkan ke bapak Walikota Lubuklinggau melalui Inspektorat, sedangkan proses pencairannya sudah terekam secara otomatis didalam aplikasi SIMDA Keuangan masing – masing SKPD dalam bentuk laporan realisasi anggaran, laporan ini yang akan diserahkan kepada Bapak Walikota melalui DPPKA Kota Lubuklinggau 2. bentuk pengawasan yang dilakukan dengan cara melakukan sidak dan pemeriksaan secara acak pada setiap SKPD dalam jangka waktu yang dirahasiakan,

		<p>sehingga setiap SKPD tidak mengetahui kapan jadwal dan giliran mereka untuk disidak</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. sudah, hal ini didapat dari hasil sidak yang dilakukan pihak inspektorat ke beberapa SKPD dibuktikan dengan tidak ditemukannya bukti –bukti kecurangan absensi pada SKPD tersebut 4. setiap operator absensi dimasing – masing SKPD diberikan pelatihan yang diberikan langsung oleh pihak BKD dan Inspektorat Kota Lubuklinggau dalam hal penyusunan rekapitulasi absen pegawai diwilayah SKPD nya masing – masing 5. iya, seluruh pelaporan yang diterima oleh pihak Inspektorat setelah dicocokkan dengan mesin absensi fingerprint sudah sesuai dan tidak ditemukannya rekayasa 6. iya, hal ini dibuktikan di beberapa SKPD ada beberapa pegawai yang sama sekali tidak menerima TPP dikarenakan tidak masuk sama sekali atau pulang lebih awal dari waktu seharusnya
--	--	--

NO . 7	NAMA INFORMAN	Sekretaris Camat Taslim Muda, S.Sos
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah tahapan sosialisasi Peraturan Walikota telah dilaksanakan kepada seluruh kelurahan dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur 1 2. Bagaimana keadaan jumlah pegawai yang menerima TPP berdasarkan pangkat dan golongan 3. Apakah semua pegawai mentaati jam masuk dan pulang kerja 4. Bagaimanakah relevansi antara laporan absensi pegawai kelurahan yang masuk di kecamatan terhadap pembayaran TPP 5. Apakah sarana dan prasarana penunjang system absensi telah terpenuhi 6. Pembinaan apasaja yang diberikan terhadap operator absensi 7. Apakah bendaharawan kecamatan telah menghitung pembayaran TPP dengan baik 8. Apakah proses pencairan dana TPP telah berjalan sesuai prosedur 9. Apakah setelah diberikan TPP seluruh pegawai dapat

		<p>memenuhi serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan program dan kegiatan SKPD dengan baik</p> <p>10. Bagaimanakah terhadap pemberian pelayanan terhadap masyarakat</p> <p>11. Apakah dengan pemberian TPP kesejahteraan pegawai meningkat</p> <p>12. Kendala apa saja yang dihadapi terkait dengan pemberian TPP</p>
	<p>DAFTAR JAWABAN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. sudah, sosialisasi sudah dilakukan di aula kecamatan Lubuklinggau timur I dihadiri oleh seluruh Lurah di wilayah kecamatan Lubuklinggau Timur I 2. Jumlah pegawai yang menerima TPP di wilayah kecamatan Lubuklinggau Timur I berjumlah 82 orang terdiri dari golongan II sebanyak 15 orang, golongan III sebanyak 65 orang dan golongan IV sebanyak 2 orang 3. sampai saat ini seluruh pegawai mentaati jam masuk yaitu mulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 WIB pada hari senin s/d kamsis dan pukul 08.00 s/d pukul 17.00 WIB pada hari jumat 4. sampai saat ini laporan yang masuk pada sub bagian keuangan kecamatan Lubuklinggau Timur I dengan jumlah pembayaran TPP tidak ada perubahan dan sangat relevan, hal ini dikarenakan setiap laporan yang masuk ke sub bagian keuangan merupakan laporan yang disusun oleh pihak kelurahan yang kemudian dicocokkan dengan absensi pada mesin fingerprint di kecamatan 5. sampai saat ini sistem absensi fingerprint telah terkoneksi di kecamatan sehingga setiap kelurahan dalam membuat laporan absensi kehadiran berpatokan pada data absensi fingerprint kecamatan 6. pembinaan yang dilakukan berupa pelatihan dan pemberian insentif tambahan bagi operator absensi kecamatan sehingga operator kecamatan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya 7. iya, bendahara kecamatan telah melakukan penghitungan pemberian TPP berdasarkan absensi

		<p>kehadiran melalui laporan kehadiran dan absensi dengan didampingi kasubag keuangan kecamatan</p> <p>8. sudah, proses pencairan dana TPP dilakukan berdasarkan mekanisme yang sudah ditetapkan oleh pihak DPPKA Kota Lubuklinggau.</p> <p>9. belum sepenuhnya, tetapi sebagian besar sudah mulai menunjukkan perbaikan kinerja dibuktikan dengan semakin tingginya persentase kehadiran kualitas pekerjaan yang semakin baik</p> <p>10. pelayanan sudah semakin baik hal ini dibuktikan sudah semakin jarang nya pegawai kelurahan maupun kecamatan yang pulang sebelum waktunya sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat lebih optimal</p> <p>11. berbicara tentang peningkatan kesejahteraan itu relatif tetapi secara pribadi saya merasa cukup signifikan dampak peningkatan kesejahteraan akibat dari program pemberian TPP ini dan saya rasa itu tidak jauh berbeda dengan pendapat pegawai yang lain</p> <p>12. sampai saat ini belum ditemui kendala yang berarti karena mekanisme pemberian TPP ini kita lakukan berdasarkan petunjuk dan mekanisme yang telah ditetapkan</p>
--	--	---

NO . 8	NAMA INFORMAN	Lurah Air Kuti Nadirsyah
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah tahapan sosialisasi Peraturan Walikota telah dilaksanakan kepada seluruh kelurahan dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur 1 2. Bagaimana keadaan jumlah pegawai yang menerima TPP berdasarkan pangkat dan golongan 3. Apakah semua pegawai mentaati jam masuk dan pulang kerja 4. Bagaimanakah relevansi antara laporan absensi pegawai kelurahan yang masuk di kecamatan terhadap pembayaran TPP 5. Apakah sarana dan prasarana penunjang system absensi

		<p>telah terpenuhi</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Pembinaan apasaja yang diberikan terhadap operator absensi 7. Apakah bendaharawan kecamatan telah menghitung pembayaran TPP dengan baik 8. Apakah proses pencairan dana TPP telah berjalan sesuai prosedur 9. Apakah setelah diberikan TPP seluruh pegawai dapat memenuhi serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan program dan kegiatan SKPD dengan baik 10. Bagaimanakah terhadap pemberian pelayanan terhadap masyarakat 11. Apakah dengan pemberian TPP kesejahteraan pegawai meningkat 12. Kendala apa saja yang dihadapi terkait dengan pemberian TPP
	<p>DAFTAR JAWABAN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. sudah, Sosialisasi tingkat kota diadakan di ruang sidang sekda lantai 2 setda Kota Lubuklinggau. Kalau sosialisasi di kecamatan, dilaksanakan di aula kantor kecamatan masing- masing 2. Jumlah pegawai yang menerima TPP di wilayah kecamatan Lubuklinggau Timur I berjumlah 82 orang terdiri dari golongan II sebanyak 15 orang, golongan III sebanyak 65 orang dan golongan IV sebanyak 2 orang 3. sampai saat ini seluruh pegawai mentaati jam masuk yaitu mulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 WIB pada hari senin s/d kamis dan pukul 08.00 s/d pukul 17.00 WIB pada hari jumat 4. sampai saat ini laporan yang masuk pada sub bagian keuangan kecamatan Lubuklinggau Timur I dengan jumlah pembayaran TPP tidak ada perubahan dan sangat relevan, hal ini dikarenakan setiap laporan yang masuk ke sub bagian keuangan merupakan laporan yang disusun oleh pihak kelurahan yang kemudian dicocokkan dengan absensi pada mesin fingerprint di kecamatan 5. sampai saat ini sistem absensi fingerprint telah terkoneksi di kecamatan sehingga setiap kelurahan dalam membuat laporan absensi kehadiran berpatokan pada data absensi fingerprint kecamatan

		<ol style="list-style-type: none"> 6. pembinaan yang dilakukan berupa pelatihan dan pemberian insentif tambahan bagi operator absensi kecamatan sehingga operator kecamatan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya 7. iya, bendahara kecamatan telah melakukan penghitungan pemberian TPP berdasarkan absensi kehadiran melalui laporan kehadiran dan absensi dengan didampingi kasubag keuangan kecamatan 8. sudah, proses pencairan dana TPP dilakukan berdasarkan mekanisme yang sudah ditetapkan oleh pihak DPPKA Kota Lubuklinggau. 9. belum sepenuhnya, tetapi sebagian besar sudah mulai menunjukkan perbaikan kinerja dibuktikan dengan semakin tingginya persentase kehadiran kualitas pekerjaan yang semakin baik 10. pelayanan sudah semakin baik hal ini dibuktikan sudah semakin jarang nya pegawai kelurahan maupun kecamatan yang pulang sebelum waktunya sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat lebih optimal 11. berbicara tentang peningkatan kesejahteraan itu relatif tetapi secara pribadi saya merasa cukup signifikan dampak peningkatan kesejahteraan akibat dari program pemberin TPP ini dan saya rasa itu tidak jauh berbeda dengan pendapat pegawai yang lain 12. sampai saat ini belum ditemui kendala yang berarti karena mekanisme pemberian TPP ini kita lakukan berdasarkan petunjuk dan mekanisme yang telah ditetapkan
--	--	---

NO . 9	NAMA INFORMAN	Pegawai kelurahan Pratama Pujiandita, S.Kom
	DAFTAR PERTANYAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah saudara mendapatkan dana TPP tersebut 2. Apakah menurut saudara TPP tersebut bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan 3. Menurut saudara apakah besaran TPP tersebut cukup
	DAFTAR JAWABAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. ya, saya mendapatkan dana TPP tersebut tetapi jumlahnya bervariasi tergantung dari tingkat kehadiran dan penilaian kinerja kita sehari – hari 2. sangat bermanfaat, dengan adanya program TPP ini saya sangat berterima kasih kepada Bapak Walikota Lubuklinggau yang telah memberikan program TPP ini 3. kalau berbicara cukup atau tidak saya rasa itu relatif, tapi secara pribadi nominal pemberian TPP ini lebih dari cukup karena besaran nominal pemberian TPP ini bergantung pada kemampuan keuangan daerah juga, tapi tentu saya akan merasa lebih senang lagi jika ada peningkatan TPP pada tahun – tahun mendatang



WALIKOTA LUBUKLINGGAU

PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
NOMOR 50 TAHUN 2013

TENTANG

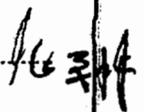
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

- Menimbang:**
- a. bahwa guna meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja serta disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Lubuklinggau maka perlu diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah;
 - b. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan menyesuaikan kemampuan keuangan daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, , perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Lubuklinggau;
- Mengingat:**
1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuklinggau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4114);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

Mengingat

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438),
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006;
9. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pokok-pokok Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2006 Nomor 6 Seri A);
10. Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2013 Tentang Hari Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

MEMUTUSKAN...


MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah daerah Kota Lubuklinggau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Lubuklinggau sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuklinggau.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Walikota adalah Walikota Lubuklinggau.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah Kota Lubuklinggau sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Wakil Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Lubuklinggau
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Lubuklinggau yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau.
8. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau.
9. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat DPA-SKPD adalah dokumen yang memuat pendapatan, belanja dan pembiayaan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
10. Pegawai Negeri yang selanjutnya disingkat PNS Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau
11. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Lubuklinggau.
12. Pejabat Struktural adalah Pejabat yang secara tegas ada dalam struktur organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau;
13. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur;
14. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau diluar gaji dan tunjangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

10744

Pasal 2

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bertujuan untuk:

- a. meningkatkan kinerja PNS dan CPNS;
- b. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- c. meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS; dan
- d. meningkatkan disiplin kerja PNS dan CPNS.

BAB II

JENIS TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 3

- (1) Jenis Tambahan Penghasilan Pegawai dapat diberikan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
- (2) Tambahan Penghasilan Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan:
 - a. tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja;
 - b. tambahan penghasilan pegawai berdasarkan tempat bertugas;
 - c. tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kondisi kerja;
 - d. tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kelangkaan profesi;
 - e. tambahan penghasilan pegawai berdasarkan prestasi kerja;
 - f. tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

Pasal 4

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
- (2) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan tempat bertugas adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
- (3) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.
- (4) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka;
- (5) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan prestasi kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.
- (6) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka peningkatan kesejahteraan umum pegawai.

BAB III

16 314

BAB III
KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 5

Bagian Kesatu
Kriteria Umum

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja diberikan dalam hal :
 - a. volume pekerjaan yang tinggi dan harus dilaksanakan diluar jam kerja normal dan/atau hari libur, dan;
 - b. pekerjaan yang menuntut kecepatan dan ketelitian yang tinggi serta *koordinasi intensif dengan SKPD terkait.*
- (2) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan tempat bertugas diberikan dalam hal tempat bertugas berada pada daerah yang terpencil yang sulit dijangkau atau keterbatasan sarana transportasi sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja diberikan dalam hal tempat bertugas berada pada daerah lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.
- (4) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi diberikan dalam hal :
 - a. PNS yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka;
 - b. Keterampilan khusus dan langka sebagaimana dimaksud pada huruf a, tidak diberikan tunjangan jabatan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan prestasi kerja diberikan dalam hal PNS yang dalam melaksanakan tugasnya dinilai memiliki prestasi kerja.
- (6) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan untuk peningkatan kesejahteraan umum pegawai, dalam rangka :
 - a. Penunjang kesejahteraan pelaksanaan tugas;
 - b. Penunjang Peningkatan disiplin pegawai.

Pasal 6

Bagian Kedua
Kriteria Khusus

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada :
 - a. Seluruh PNS dan CPNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau kecuali PNS yang telah mendapatkan Tunjangan Profesi Guru dan PNS/CPNS pada SKPD yang mendapat Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja, Tempat Bertugas, Kondisi kerja, Kelangkaan Profesi, dan Prestasi Kerja;
 - b. PNS dan CPNS yang diperbantukan/dipekerjakan di luar Pemerintah Kota Lubuklinggau yang penetapannya berdasarkan Keputusan Walikota;
 - c. PNS Pusat/Provinsi yang diperbantukan/ dipekerjakan di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang penempatannya berdasarkan Keputusan Walikota.

c. Pegawai Negeri Sipil

- (2) Tambahan Penghasilan Pegawai tidak diberikan kepada PNS dan CPNS dalam hal :
- melaksanakan cuti;
 - menjadi pegawai titipan di luar Pemerintah Kota Lubuklinggau;
 - merupakan pegawai titipan dari pemerintah daerah lainnya;
 - sedang melaksanakan tugas belajar.
- (3) Dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 maka kepada PNS dan CPNS tidak diperkenankan diberikan uang lembur dan uang makan.
- (4) Tambahan Penghasilan Pegawai belum diberikan kepada PNS Mutasi antar daerah sampai dianggarkan pada APBD.
- (5) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kriteria Beban Kerja, Tempat Bertugas, Kondisi Kerja, Kelangkaan Profesi, dan Prestasi Kerja, dapat diberikan kepada SKPD yang mempunyai kriteria sebagaimana dimaksud Pada Pasal 4 ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB IV PEMBEBANAN ANGGARAN

Pasal 7

Tambahan Penghasilan Pegawai dianggarkan pada APBD Pemerintah Kota Lubuklinggau pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) masing-masing SKPD.

BAB V PEMBAYARAN

Pasal 8

- Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan selama 12 (dua belas) bulan setiap tahunnya.
- Perhitungan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai bagi PNS dan CPNS ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- Tambahan Penghasilan Pegawai dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan dengan memperhatikan tingkat disiplin pegawai;
- Percepatan pembayaran penghasilan dapat dilakukan pada waktu tertentu yaitu bulan Desember tahun anggaran berjalan.
- Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai dilakukan dengan mekanisme pembayaran Langsung (LS).
- CPNS diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan golongan dan ruang.

BAB VI. / *[Handwritten Signature]*

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Lubuklinggau.

Ditetapkan di Lubuklinggau
Pada tanggal 2 Desember 2013

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

H. SN. PRANA PUTRA SOHEU

Diundangkan di Lubuklinggau
pada tanggal 2 Desember 2013

SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU,

Ir. H. PARIGAN, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19561017 198603 1 002

BERITA DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2013 NOMOR ...50..



WALIKOTA LUBUKLINGGAU

KEPUTUSAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU NOMOR 22 KPTS/DPPKA/ 2014

TENTANG

BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN ANGGARAN 2014

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 8 ayat (2)) Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau,;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Walikota tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau Tahun Anggaran 2014;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuklinggau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4114);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438),
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang

6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
7. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 1995 Tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah; dan
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006;
9. Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN WALIKOTA TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN ANGGARAN 2014.

KESATU : Memberikan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau Tahun Anggaran 2014 diberikan tunjangan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

KEDUA : Tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau terhitung mulai bulan Januari 2014 sesuai dengan tingkat Golongan dan Eselon sebagai berikut :

a. CPNS :

Golongan I	: Rp. 600.000,- (80% x Rp. 750.000,-)
Golongan II	: Rp. 680.000,- (80% x Rp. 850.000,-)
Golongan III	: Rp. 800.000,- (80% x Rp.1.000.000,-)

b. PNS Non Eselon

Golongan I	: Rp. 750.000,-
Golongan II	: Rp. 850.000,-
Golongan III	: Rp. 1.000.000,-
Golongan IV	: Rp. 1.200.000,-

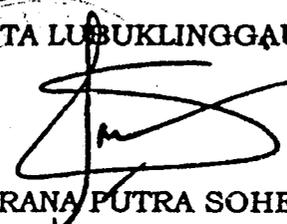
c. PNS Struktural

Eselon V	: Rp. 1.100.000,-
Eselon IV.B	: Rp. 1.200.000,-
Eselon IV.A	: Rp. 1.400.000,-
Eselon III.B	: Rp. 2.000.000,-
Eselon III.A	: Rp. 2.400.000,-
Eselon II.B	: Rp. 3.500.000,-

- KETIGA** : Penerimaan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA dibayarkan sesuai dengan perhitungan tingkat disiplin kerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEEMPAT** : Atasan langsung bertanggung jawab dalam perhitungan penerimaan besaran tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan diktum KETIGA.
- KELIMA** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Lubuklinggau Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) masing-masing SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.
- KEENAM** : Kekurangan alokasi Tambahan Penghasilan Pegawai dalam APBD Kota Lubuklinggau Tahun Anggaran 2014 pada masing-masing SKPD akan dialokasikan dalam Perubahan APBD Kota Lubuklinggau Tahun Anggaran 2014.
- KETUJUH** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di Lubuklinggau
pada tanggal 2 JANUARI 2014

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,



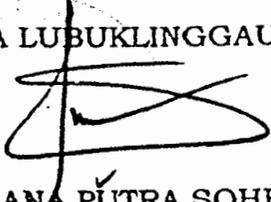
H. SN. PRANA PUTRA SOHE

LAMPIRAN I
 KEPUTUSAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
 NOMOR 02 KPTS/DPPKA/2014
 TENTANG
 BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI
 SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
 LUBUKLINGGAU TAHUN ANGGARAN 2014

TABEL PENGURANGAN NILAI DISIPLIN PEGAWAI (NDP)
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU

NO	KOMPONEN	NILAI PENGURANGAN / HARI
1	Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan	4%
2	Tidak Mengikuti Apel Pagi	1% ✓
3	Izin sakit tanpa keterangan dari Dokter	1,5%
4	Izin tidak masuk kerja urusan Keluarga/Pribadi	1,5%
5	Tidak Apel sore	1%

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,


 H. S.N. PRANA PUTRA SOHE

LAMPIRAN II
 KEPUTUSAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
 NOMOR 22 KPTS/DPPKA/2014
 TENTANG
 BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
 TAHUN ANGGARAN 2014

PENILAIAN BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI YANG DITERIMA

A. DISIPLIN PEGAWAI

Nilai Disiplin Pegawai (NDP) adalah 100% dikurang jumlah total pengurangan sebagaimana lampiran I.

$$NDP = 100\% - \sum \text{Pengurangan}$$

B. PEMBAYARAN

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dibayarkan dengan perhitungan Nilai Disiplin Pegawai (NDP) dikalikan dengan besaran tambahan penghasilan pegawai sesuai golongan dan eselon.

$$TPP = NDP \times \text{TPP Maksimum}$$

Contoh Perhitungan :

Data dari Absensi

Pegawai Kecamatan Eselon IVA

Izin sakit tanpa keterangan Dokter : 1 hari

Tidak apel pagi : 2 hari

Tidak masuk Tanpa Keterangan : 1 hari

Izin urusan keluarga : 3 hari

Penilaian Disiplin Pegawai

Pengurangan Disiplin Pegawai

Izin sakit tanpa keterangan Dokter : 1 hari x 1,5% = 1,5%

Tidak apel pagi : 2 hari x 1% = 2%

Tidak masuk Tanpa Keterangan : 1 hari x 4% = 4%

Izin urusan keluarga : 3 hari x 1,5% = 4,5%

Jumlah Pengurangan Disiplin Pegawai = 1,5% + 2% + 4% + 4,5%
 = 12%

Nilai Disiplin Pegawai (NDP)

NDP = 100% - \sum Pengurangan

$$= 100\% - 12\%$$

$$= 88\%$$

TPP yang diterima

TPP = 88% x Rp. 1.400.000,-

$$= \text{Rp. 1.232.000,-} \quad (\text{Belum dikurangi PPh 21})$$

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

H. SN. PRANA PUTRA SOHE