

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA LUBUKLINGGAU**



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

Disusun Oleh :

MUHAMMAD SUYUDI CHAIDIR

NIM. 500046083

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRAK

Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Muhammad Suyudi Chaidir
Universitas Terbuka
muhammadsuyudic@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Metode Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif kualitatif, yang bertujuan memberikan gambaran tentang fenomena – fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai yang dianalisis menggunakan Model Kebijakan *George C.Edward III*. Data atau informasi dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan para *Key Informants* meliputi Pejabat Struktural di Dinas Pemuda dan Olahraga, serta para pihak lain yang terlibat dalam Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai. Data dianalisis dengan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Proses Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau secara umum telah berjalan cukup baik, meskipun ada beberapa kendala yang dihadapi sehingga proses implementasi dari kebijakan ini belum sepenuhnya optimal dilaksanakan, salah satu diantara kendalanya adalah faktor jenjang pendidikan pegawai di Dispora Kota Lubuklinggau. Belum seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mencapai jenjang pendidikan Strata 1 (S-1) dan Jumlah pegawai yang berjumlah 32 Orang dipandang belum memadai dari jumlah Ideal sebanyak 45 Orang. Sehubungan dengan hal tersebut Pembinaan terhadap pegawai Dispora diharapkan dapat dilakukan secara berkelanjutan, hal ini dimaksudkan agar seluruh pegawai dapat mencapai jenjang pendidikan Strata 1 (S-1) atau bahkan lebih dari itu. Faktor – faktor yang menjadi pendukung dalam proses implementasi kebijakan ini yaitu faktor struktur birokrasi yang baik dan didukung sarana dan prasarana yang memadai guna mewujudkan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah di bidang Kepemudaan dan Olahraga yang diharapkan selama ini

Kata Kunci : Tambahan Penghasilan Pegawai, Implementasi Kebijakan, Kinerja

ABSTRACT

The Implementation of Additional Income for Civil Servants and Civil Servant Candidates Policy in improving performance at the Lubuklinggau Youth and Sports Department

Muhammad Suyudi Chaidir
Open University
muhammadsuyudic@gmail.com

This study aims to determine the Implementation of The Implementation of Additional Income for Civil Servants and Civil Servant Candidates Policy in improving performance at the Lubuklinggau Youth and Sports Department. The research method uses descriptive qualitative, which aims to provide an overview of the phenomenon that occur in The Implementation of Civil Servants Additional Income analyzed using the C. Edward George III Policy Model. Data or information collected through in-depth interviews with the key informants include structural official in the Lubuklinggau Youth and Sports Department, as well as the others involved in the implementation of Additional employee Income Policy. Data were analyzed through three stages, namely data reduction, data presentation and conclusion. The results show that generally, the Implementation Process of Additional civil servants and civil servants candidates Income policy in improving employee performance at the Lubuklinggau Youth and Sports Department has been running pretty well, although there are some obstacles encountered so that the process of implementation of this policy has not been fully optimized implemented, one among the problems is employees education levels faktor in the Lubuklinggau Youth and Sports Department. Not to all employees in Lubuklinggau Youth and Sports Department achieve education S1 degree and the number of 32 who are inadequate from Ideal number as 45 staffs. In connection with the direction on Lubuklinggau Youth and Sports Department employee is expected to be sustainable. It is intended that all employees will reach S-1 Degree level or higher. Faktors that support the process of this policy implementation are the good bureaucratic structure faktor and the adequate infrastructure to realize smooth implementation of the government's Youth and Sport as expected.

Keywords: Additional employee income, Policy Implementation, Performance.

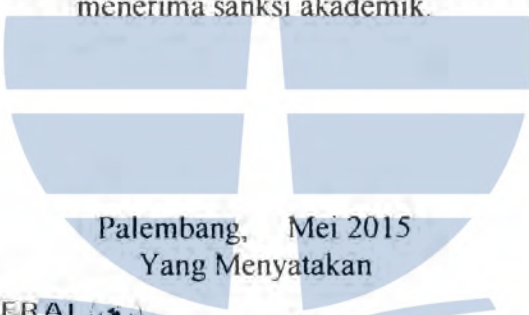
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

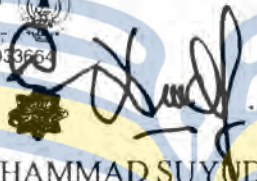
PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga 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, Mei 2015
Yang Menyatakan




(MUHAMMAD SUYUDI CHAIDIR)
NIM. 500046083

TERAI
MPEL
10ADF051033664
000
RUBI RUPIAH

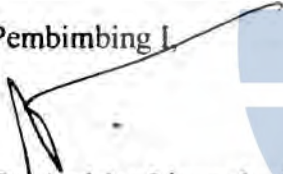
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.
Penyusun TAPM : Muhammad Suyudi Chaidir
NIM : 500046083
UPBJJ : Palembang
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Jumat / 12 Juni 2015

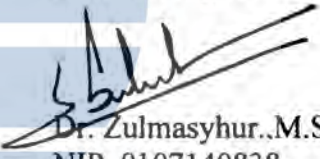
Palembang, 2015

Menyetujui :

Pembimbing I,

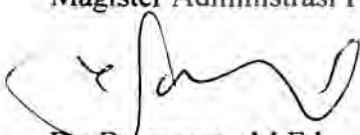

 Dr. Andries Lionardo., M.Si
 NIP. 19790501 200212 1 005

Pembimbing II,

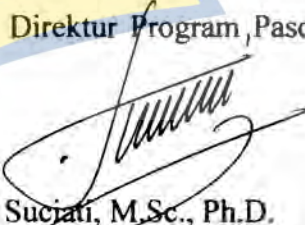

 Dr. Zulmasyhur., M.Si
 NIP. 0107140838

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Program
 Magister Administrasi Publik


 Dr. Darmanto., M.Ed
 NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana


 Suciati, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : MUHAMMAD SUYUDI CHAIDIR
 NIM : 500046083
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jumat / 12 Juni 2015
 Waktu : 17.30 – 19.30

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji: Dr. Sri Listyarini.,M.Ed

Penguji Ahli : Dr. Hasniaty, S.Sos., M.Si

Pembimbing I : Dr. Andries Lionardo.,M.Si

Pembimbing II : Dr. Zulmasyhur.,M.Si

KATA PENGANTAR

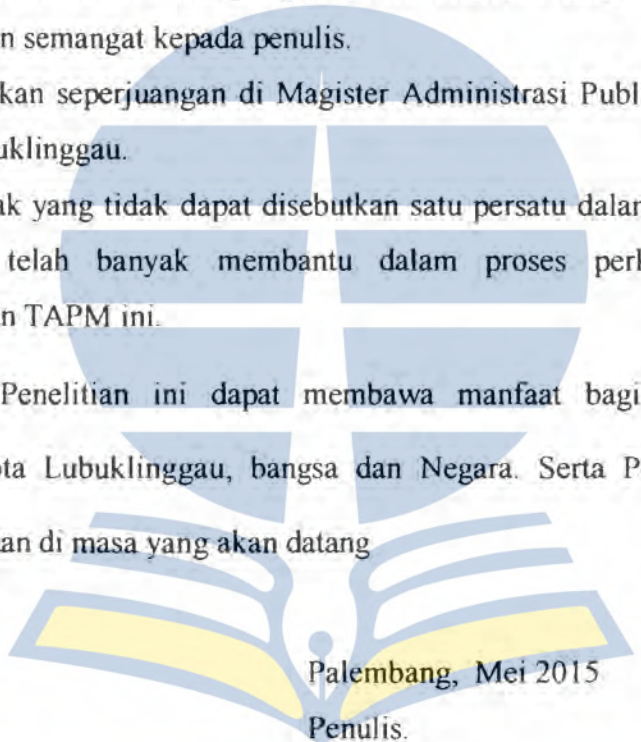
Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.” Penulis sadar bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran membangun amat dibutuhkan guna perbaikan di masa mendatang.

Melalui kesempatan ini, dalam penyusunan TAPM ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung, sehingga TAPM dapat diselesaikan, terutama kepada :

1. Direktur Pascasarjana UT, Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D
2. Kepala UPBJJ-UT Palembang, Bapak Drs. Jamaludin, M.Si yang telah banyak memberikan arahan dan saran.
3. Bapak DR. Andries Lionardo, M.Si selaku Pembimbing I, terima kasih atas pembelajaran, ilmu, masukan dan saran yang diberikan selama proses penyusunan TAPM ini.
4. Bapak DR. Zulmasyhur, M.Si selaku Pembimbing II, terima kasih atas bimbingan dan masukannya dalam penyusunan TAPM ini.
5. Ibu Dr. Sri Listyarini, M.Ed dan Ibu Dr. Hasniaty, S.Sos., M.Si selaku Ketua Komisi dan Penguji Ahli yang telah memberikan banyak masukan dan sumbangsih pemikiran bagi TAPM ini.

6. Dosen dan staf akademis Pascasarjana UPBJJ-UT Palembang dan UPBJJ-UT Pokjar Lubuklinggau, terima kasih atas pembelajarannya, sehingga dapat memberikan kemudahan dalam penulisan tesis ini.
7. Bapak M.Hidayat Zaini, S.Sos selaku Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau beserta seluruh Staff yang amat membantu penulis selama penelitian.
8. Kedua Orang tuaku Drs.H.Chaidir Hadjar Gerudin.,M.Si dan Hj.Dewi Singgar Mataniari Rambe beserta kedua adikku M.Omar Abdallah.,S.STP dan M.Fajar Indra Kesuma yang telah memberikan Doa, kasih sayang, motivasi dan semangat kepada penulis.
9. Rekan – rekan seperjuangan di Magister Administrasi Publik UPBJJ-UT Pokjar Lubuklinggau.
10. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan penyelesaian TAPM ini.

Semoga Penelitian ini dapat membawa manfaat bagi masyarakat, pemerintah Kota Lubuklinggau, bangsa dan Negara. Serta Pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang



Palembang, Mei 2015

Penulis.

MUHAMMAD SUYUDI CHAIDIR
NIM. 500046083

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
NASIONAL PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021-7415050, Fax. 021-7415588

BIODATA



Nama : Muhammad Suyudi Chaidir
NIM : 500046083
Tempat & Tgl Lahir : Palembang / 18 November 1987
Registrasi Pertama : 2013
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 97 Palembang (Lulus 1999)
2. SLTPN 4 Palembang (Lulus 2002)
3. SMAN 6 Palembang (Lulus 2005)
4. Fakultas Hukum UNSRI Indralaya (Lulus
2010)
Riwayat Pekerjaan : 1. CPNS di KPP Kota Lubuklinggau (2013)
2. PNS di Dispora Kota Lubuklinggau (2014)
Alamat : Jl.Pemiri Komp. Griya Bukit Kenten Blok H.6
RT/RW : 35/13 Kel. 8 Ilir Kec. IT II PLG
Telp / HP : 0811781841
Email : Muhammadsuyudic@gmail.com

DAFTAR ISI

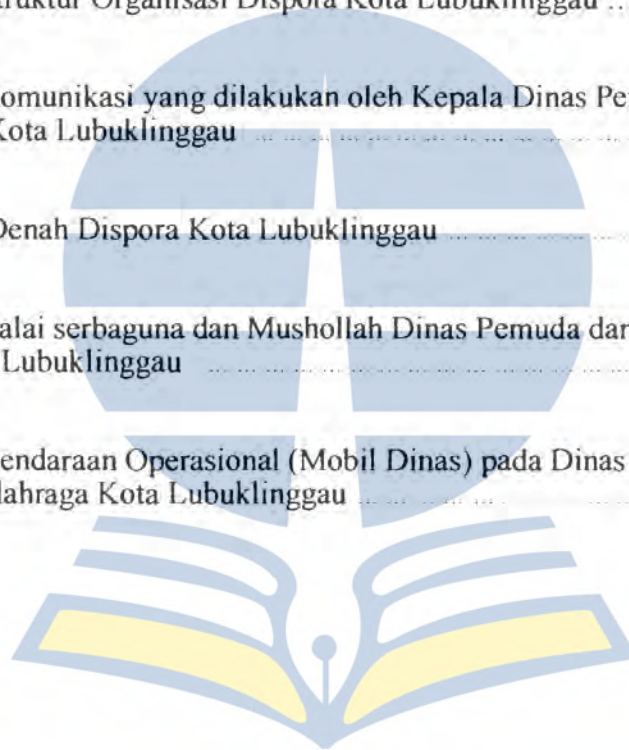
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM.....	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BIODATA	xi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kebijakan Publik	9
2.2 Implementasi Kebijakan.....	10
2.3 Kinerja Pegawai.....	17
2.4 PerWal Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013.....	19
2.5 Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014.....	20
2.6 Kerangka Pemikiran.....	23
BAB III : METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Lokasi Penelitian	24
3.3 Definisi Konsep	25
3.4 Definisi Operasional (Fokus Penelitian).....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data	28
3.5.1 Jenis Data.....	28
3.5.2 Sumber Data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29

3.7	Teknik Pengukuran dan Keabsahan Data	31
3.8	Teknik Analisis Data	32
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Letak Geografis Kota Lubuklinggau	34
4.2	Latar Belakang Dibentuknya Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	36
4.3	Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	38
4.4	Sumber Daya Aparatur Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	49
4.5	Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai	50
4.5.1	Faktor Komunikasi	50
4.5.2	Faktor Sumber Daya	64
4.5.3	Faktor Disposisi	79
4.5.4	Faktor Struktur Birokrasi	89
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN		98
5.1	Kesimpulan	98
5.2	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA		101
LAMPIRAN – LAMPIRAN		104



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Menurut <i>George C. Edward III</i>	15
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dispora Kota Lubuklinggau	48
Gambar 4.2 Komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	53
Gambar 4.3 Denah Dispora Kota Lubuklinggau	77
Gambar 4.4 Balai serbaguna dan Mushollah Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	77
Gambar 4.5 Kendaraan Operasional (Mobil Dinas) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	78



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau Tahun 2014	4
Tabel 1.2 Data Tingkat Kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau Tahun 2013	6
Tabel 2.1 Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau	21
Tabel 2.2 Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai (NDP) di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau	22
Tabel 3.1 Fokus Penelitian Implementasi Kebijakan Tambahanb Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	27
Tabel 4.1 Data Aparatur menurut Golongan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau	49
Tabel 4.2 Data PNS Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	49
Tabel 4.3 Hasil Temuan pada Tahap Komunikasi	63
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bulan Januari Tahun 2015	66
Tabel 4.5 Data Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Bulan Desember tahun 2014	67
Tabel 4.6 Data Pejabat Struktural dan Fungsional Dinas Pemuda dan Olahraga Bulan Desember tahun 2014	68
Tabel 4.7 Hasil Temuan pada Faktor Sumber Daya (<i>Resources</i>)	79
Tabel 4.8 Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau	87
Tabel 4.9 Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai (NDP) di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau	88
Tabel 4.10 Hasil Temuan pada Faktor Disposisi	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah bertransformasi menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang – undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) . Instansi pemerintahan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Sebagai konsekuensi dari pelaksanaan Otonomi Daerah terlebih setelah ditetapkannya Undang – undang nomor 32 Tahun 2004, terakhir diubah Undang – undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana Pemerintahan Daerah diberi kemandirian dan kewenangan yang luas oleh pemerintah pusat untuk mengatur rumah tangga daerahnya sendiri dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan, termasuk pelayanan publik. Sebagai pelayan masyarakat aparatur dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik – baiknya menuju *good governance* sehingga dapat mengarahkan pelayanan

publik dengan berdasarkan asumsi bahwa warga negaralah yang membutuhkan pelayanan, membutuhkan bantuan birokrasi yang berpijak pada prinsip-prinsip profesionalisme dan etika seperti akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, integritas dan keadilan bagi semua penerima pelayanan.

Berdasarkan Observasi dan survey awal yang penulis lakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, beberapa Sumber daya manusia (Aparatur) yang ada di Instansi tersebut dipandang belum mampu meningkatkan kinerja disebabkan tingkat pendidikan yang cukup rendah (Ijazah SLTP), masih rendahnya kesejahteraan Pegawai dan Kurangnya jumlah Pegawai yang menyebabkan ketidakefektifan dalam penerapan kebijakan. Idealnya dalam suatu instansi pemerintahan dimanapun hal – hal tersebut di atas dapat diberikan jalan keluar yang baik oleh kepala daerahnya guna Peningkatan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam bidang Kepemudaan dan Olahraga yang dilakukan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Sumber daya manusia yang ada dipandang sangat perlu untuk diperhatikan tingkat Kesejahteraan dan Kinerjanya. Pemerintah Kota Lubuklinggau menerbitkan Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah yang besarnya APBD Kota Lubuklinggau untuk Tahun Anggaran 2014 sebesar Rp.960.385.012.054,77 (Sumber : DPPKA Kota Lubuklinggau tahun 2014). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah /

gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Diharapkan dengan diberlakukannya Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 ini, Para Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga dapat meningkatkan kinerja terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, terutama peningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam bidang Kepemudaan dan Olahraga. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga dalam membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Walikota. Dinas Pemuda dan Olahraga diatur dengan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 191 Tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pemuda dan Olahraga yang telah diubah dengan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 48 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah instansi pemerintah yang merupakan Unsur pelaksana kewenangan daerah di bidang Pemuda dan Olahraga di Kota Lubuklinggau yang mempunyai visi “Tingkatkan Pemuda Cerdas, Inovatif, Pembaharuan dan Berakhlak Mulia menuju Prestasi Olahraga Go Nasional dan Internasional”, Untuk

mewujudkan visi tersebut didukung oleh misi yang diemban oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau yaitu (1) Peningkatan kapasitas dan kapabilitas kelembagaan Dinas Pemuda dan Olahraga; (2) Peningkatan pemuda yang produktif berorientasi mandiri; (3) Peningkatan olahragawan berprestasi dan sarana prasarana olahraga.

Menurut (Rivai dan Basri, 2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA), karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Tabel 1.1
Data Pegawai di Dispora Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
4	Kepala Bidang	4
5	Kepala Sub Bagian	2
6	Kepala Sub Bidang	6
7	Staf	19
Jumlah seluruh aparatur		32

Sumber : Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau Tahun 2014

Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) merupakan suatu instansi pelaksana Kebijakan daerah di bidang Kepemudaan dan Olahraga di wilayah Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada Kinerja para pegawai yang ada di instansi ini, pentingnya disiplin kerja dan Kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari *Malayu S.P Hasibuan (2000:193)* “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Faktor Pendukung agar Kinerja Pegawai dapat meningkat yaitu :

1. Sistem Kinerja Pegawai
2. Lingkungan Kerja yang *Representatif*
3. Menciptakan disiplin kerja,
4. Penghargaan atas prestasi kerja,
5. Menjamin asas keadilan,
6. Menjamin kesejahteraan pegawai,
7. Sistem pemberian promosi,
8. Pengembangan diri (Karier) melalui peningkatan kapasitas aparatur (Diklat)
9. Pengakuan, kendaraan dinas operasional mampu meningkatkan kinerja aparatur pemerintah.

Berdasarkan pengamatan penulis, Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau pada tahun 2013 yang lalu belum mengalami peningkatan yang signifikan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (PP No. 53 Tahun 2010).

Belum meningkatnya Kinerja pegawai ini ditunjukkan dengan tidak mengikuti apel pagi, pulang kerja lebih awal, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja serta membolos dari pekerjaannya.

Tabel 1.2
Data Tingkat Kedisiplin Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau Tahun 2013

No	Tindak Pelanggaran Disiplin	Persentase (%)	Ket
1	Tidak mengikuti apel pagi dan siang	20%	5 Orang
2	Pulang kerja lebih awal	35%	8 Orang
3	Meninggalkan tempat kerja pada jam kerja	25%	6 Orang
4	Bolos Kerja	10%	3 Orang

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dispora Kota Lubuklinggau, 2013

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, tercatat 4 (empat) jenis pelanggaran yang dilakukan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau selama tahun 2013, yakni pulang kerja lebih awal dengan persentase paling tinggi sebesar 35%, diikuti oleh tidak mengikuti apel pagi dan siang dengan persentase sebesar 20%, Meninggalkan tempat kerja pada jam kerja sebesar 25% dan sisanya bolos kerja sebanyak 10%.

Fenomena tindakan tidak disiplinnya pegawai tersebut, tidak dapat sepenuhnya disalahkan kepada individu dari pegawai itu sendiri. Karena tidak terlepas dari rendahnya Kedisiplinan Pegawai dan kurangnya peranan pengawasan sebagai faktor eksternal yang terlalu longgar dan tidak efisien terhadap bawahan sehingga akan berdampak terhadap Kinerja Pegawai di Dispora Kota Lubuklinggau. Apabila pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas tidak dapat mengantisipasi dan memperbaiki perilaku pegawai serta sistem di Instansi tersebut, tentunya yang ditimbulkan adalah budaya organisasi yang

tidak baik. Beberapa tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan pemberian Tambahan penghasilan Pegawai telah dilaksanakan akan tetapi belum tercapai secara maksimal.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

Bagaimana Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Lubuklinggau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

Untuk menganalisis bagaimana Implementasi Kebijakan Tambahan penghasilan Pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Lubuklinggau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih baik pemikiran maupun masukan bagi Pemerintah Kota Lubuklinggau pada umumnya dan Dinas Pemuda dan Olahraga pada khususnya dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Lubuklinggau demi mewujudkan Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah di bidang Kepemudaan dan Olahraga yang diharapkan selama ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kebijakan Publik

Ada dua konsep utama yang harus dimengerti secara benar. Pertama, adalah konsep tentang implementasi dan kedua adalah konsep tentang kebijakan publik. Namun untuk memudahkan dalam memahami konsep besar itu (implementasi kebijakan publik), maka pembahasan konseptual tersebut akan dimulai dengan kebijakan publik, implementasi kebijakan dan kemudian baru kedua konsep itu dipahami secara utuh.

Hakikat kebijakan publik merupakan suatu keputusan yang dilaksanakan oleh Pemerintah yang berwenang, untuk kepentingan rakyat (*publik interest*). Kepentingan rakyat itu merupakan keseluruhan yang utuh dari perpaduan dan kristalisasi pendapat-pendapat, keinginan-keinginan dan tuntutan-tuntutan (*demands*) dari rakyat.

Menurut Kaplan sebagaimana dikutip (Islamy :15-17) definisi kebijakan publik diartikan sebagai "*a projected program of goals, values, and practices*" (*suatu proyekst program dari tujuan - tujuan, nilai - nilai dan praktik praktik*). Sedangkan menurut Alfatih (2010:3) keputusan yang diambil oleh pemerintah ditetapkan dalam suatu peraturan perundang - undangan. Wujud peraturan perundang - undangan dapat berupa peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, misalnya : Undang - undang, Peraturan Pemerintah pengganti Undang - undang, Peraturan Pemerintah, Instruksi Presiden, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri

dan Keputusan Menteri. Untuk peraturan perundang – undangan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah, misalnya : Peraturan Daerah provinsi / Kabupaten Kota, Peraturan Gubernur/Bupati/Walikota serta Keputusan Gubernur/Bupati/Walikota.

Berdasarkan berbagai sudut pandang terhadap pengertian kebijakan publik di atas tampaklah bahwa kebijakan publik hanya dapat ditetapkan oleh pemerintah, pihak – pihak lain atau yang lebih dikenal dengan sebutan aktor – aktor kebijakan publik.

2.2 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang penting dalam proses kebijakan. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan dalam pengertian yang luas merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama – sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih tujuan yang diinginkan.

Ripley dan Franklin sebagaimana dikutip *Winarno (2008 : 145)* mengemukakan pendapatnya bahwa “Implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*)”. Implementasi merupakan serangkaian tindakan setelah sebuah kebijakan itu diputuskan yaitu langkah-langkah operasional atau proses melakukan kegiatan untuk mewujudkan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.

Implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan – keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran – saluran birokrasi, melainkan lebih dari pada itu, ia menyangkut konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan (*Grindle, 1980*). Mengenai hal ini (*Wahab, 2001*) menegaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan.

Dari berbagai pengertian dan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah atau swasta yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan –tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan.

Teori dipergunakan untuk mempermudah kita dalam menjelaskan suatu konsep, menjelaskan hubungan antar elemen, merumuskan kesimpulan dan lain – lain. Banyak teori mengenai implementasi kebijakan akan tetapi menurut *Nugroho (2006:136)* bahwa dalam teori – teori Implementasi Kebijakan tidak ada teori implementasi kebijakan terbaik.

Menurut *Van Meter dan Van Horn* (sebagaimana dikutip *Subarsono, 2005: 99*) terdapat lima variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu : “(1) standar dan sasaran kebijakan; (2) sumberdaya; (3) komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas; (4) karakteristik agen pelaksana; dan (5) kondisi sosial, ekonomi dan politik”.

Menurut *Merilee S. Grindle* (sebagaimana dikutip *Subarsono, 2005: 93*) terdapat dua variabel besar yang mempengaruhi implementasi

kebijakan, yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Masing-masing variabel tersebut masih dipecah lagi menjadi beberapa item. Variabel isi kebijakan ini mencakup (1) sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target groups termuat dalam isi kebijakan; (2) jenis manfaat yang diterima oleh target group; (3) sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan; (4) apakah letak sebuah program sudah tepat; (5) apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci; (6) apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai.

Sedangkan variabel lingkungan kebijakan mencakup: (1) seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan; (2) karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa; (3) tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

Menurut *Agustino, Leo (2006 : 138)* "Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya sasaran kebijakan itu sendiri". *Daniel A. Mazmanian dan Paul A.* sebagaimana dikutip (*Wahab 2008 : 65*) mengungkapkan pendapatnya bahwa:

Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatankegiatan 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.

Menurut *Anderson* (sebagaimana dikutip oleh *Winarno, 2022:16*) mengemukakan bahwa “implementasi adalah merupakan kebijakan yang mempunyai dampak yang diharapkan dan yang tidak diharapkan, dampak terhadap situasi atau orang / kelompok yang bukan menjadi sasaran utama kebijakan dan berdampak serta berpengaruh pada kondisi sekarang atau masa yang akan datang.” Lebih sederhana lagi yang diungkapkan oleh *Poerwadaminta (2002:377)* mengartikan implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan dari suatu kebijakan.

Menurut *Suwitri (2010 :19)* “Kebijakan adalah serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan Negara yang merupakan kepentingan dengan memperhatikan input yang tersedia, berdasarkan usulan dari seseorang atau kelompok orang di dalam atau diluar pemerintahan”.

George C. Edward III sebagaimana dikutip (*Syafri dan Setyoko 2008 : 34*) mengajukan empat faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap keberhasilan dan kegagalan implementasi kebijakan, yaitu :

1. Komunikasi

komunikasi memiliki peranan sebagai acuan agar pelaksana kebijakan mengetahui persis apa yang akan mereka kerjakan. Berarti komunikasi juga dapat dinyatakan dengan perintah dari atasan terhadap pelaksana-pelaksana kebijakan sehingga penerapan kebijakan tidak keluar dari sasaran yang dikehendaki. Dengan demikian komunikasi tersebut harus dinyatakan dengan jelas, tepat, dan konsisten.

2. Sumber daya

Sumber daya yang penting meliputi staf dalam ukuran yang tepat dengan keahlian yang diperlukan; informasi yang cukup dan relevan tentang cara untuk mengimplementasikan kebijakan dan dalam penyesuaian lainnya yang terlibat di dalam implementasi; kewenangan untuk meyakinkan bahwa kebijakan ini dilakukan semuanya sebagai dimaksudkan; dan berbagai fasilitas (termasuk bangunan, peralatan, tanah dan persediaan) di dalamnya atau dengan memberikan pelayanan. Sumber daya yang tidak cukup akan berarti bahwa Undang-undang tidak akan diberlakukan, pelayanan tidak akan diberikan, dan peraturan-peraturan yang layak tidak akan dikembangkan.

3. Disposisi

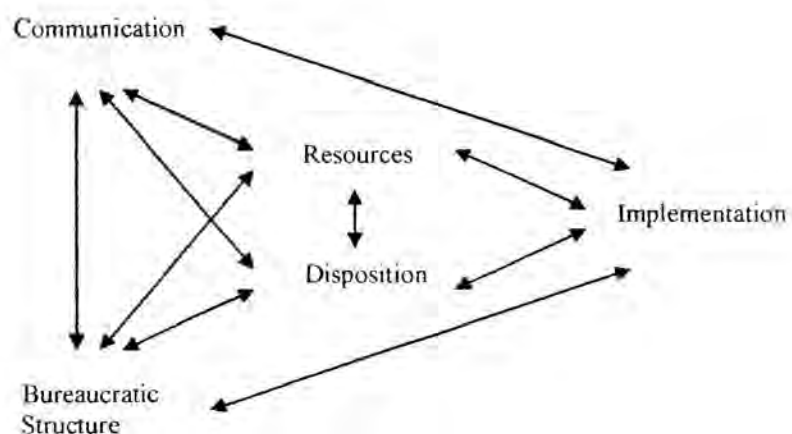
Disposisi merupakan faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai studi implementasi kebijakan publik. Jika implementasi kebijakan diharapkan berlangsung efektif, para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kapabilitas untuk melaksanakannya tetapi mereka juga harus mempunyai keinginan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kebanyakan para pelaksana menggunakan sedapat mungkin otoritas dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan. Salah satu alasan mengenai hal ini disebabkan independensi mereka terhadap pembuat kebijakan. Alasan yang lain adalah kompleksitas dari kebijakan itu sendiri. Meskipun cara lain para pelaksana menggunakan otoritasnya tergantung dari disposisi mereka yang mengacu kepada kebijakan-

kebijakan tersebut namun pada akhirnya sikap merekalah yang akan mempengaruhi cara pandang mereka terhadap kebijakan tersebut dan bagaimana mereka melihat kebijakan akan berdampak terhadap kepentingan perorangan dan organisasi mereka.

4. Struktur birokrasi

Meskipun sumber daya untuk mengimplementasikan kebijakan telah mencukupi dan para pelaksana mengetahui apa yang harus dilakukan serta bersedia melaksanakannya, implementasi kebijakan masih terhambat oleh inefisiensi struktur birokratis. Fragmentasi organisasi dapat menghambat koordinasi yang diperlukan guna keberhasilan kompleksitas implementasi sebuah kebijakan yang membutuhkan kerjasama dengan banyak orang. Hal ini menyebabkan terbuangnya sumber daya yang langka, menutup kesempatan, menciptakan kebingungan, menggiring kebijakan-kebijakan untuk menghasilkan tujuan silang, dan mengakibatkan fungsi-fungsi penting menjadi terlupakan.

Gambar 2.1. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Menurut *George C. Edward III*



Ripley dan Franklin sebagaimana dikutip (*Purwanto dan Sulistyastuti, 2012:69*) mengungkapkan Keberhasilan Implementasi Kebijakan Publik dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

1. Tingkat Kepatuhan

Perspektif pertama (*compliance perspective*) memahami keberhasilan implementasi dalam arti sempit yaitu sebagai kepatuhan para implementor dalam melaksanakan kebijakan yang tertuang dalam dokumen kebijakan (dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, atau program.

2. Kelancaran Rutinitas Fungsi

Bahwa keberhasilan implementasi ditandai dengan lancarnya rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah- masalah yang dihadapi;

3. Terwujudnya Kinerja dan Dampak yang diinginkan

Bahwa keberhasilan suatu implementasi mengacu dan mengarah pada implementasi/pelaksanaan dan dampaknya (manfaat) yang dikehendaki dari semua program-program yang dikehendaki.

Dari berbagai macam teori di atas, dalam Penelitian ini penulis menggunakan Teori Implementasi Kebijakan Publik oleh *George C. Edward III* , hal ini dikarenakan Teori *George C. Edward III* mampu mengakomodir dan sesuai dengan penelitian ini dan didasarkan pada pertimbangan bahwa secara substansial bahwa empat faktor implementasi kebijakan menurut teori *George C. Edward III* tersebut diarahkan ke aparat birokrasi pemerintahan baik sebagai aktor maupun sebagai

implementor kebijakan. Dengan demikian teori ini relevan dengan objek penelitian yang menyangkut kebijakan anggaran pemerintah mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang aktor dan implementor kebijakannya adalah didominasi oleh aparatur pemerintah Kota Lubuklinggau pada umumnya dan Instansi Dinas Pemuda dan Olahraga pada khususnya.

Dalam proses implementasi kebijakan, komunikasi memegang peranan penting karena pelaksana harus mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Perintah untuk melaksanakan kebijakan harus diteruskan kepada aparat, tepat, dan konsisten. Kurangnya sumber daya akan berakibat ketidakefektifan penerapan kebijakan. Disposisi atau sikap pelaksana diartikan sebagai keinginan kesepakatan di kalangan pelaksana untuk menerapkan kebijakan. Jika penerapan kebijakan akan dilaksanakan secara efektif, maka pelaksana bukan hanya mengetahui apa yang harus mereka kerjakan dan memiliki kemampuan untuk menerapkannya, tetapi mereka juga harus mempunyai keinginan untuk menerapkan kebijakan tersebut. Akhirnya struktur birokrasi mempunyai dampak atas penerapan dalam arti bahwa penerapan itu tidak akan berhasil jika terdapat kekurangan dalam struktur birokrasi tersebut.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Dessler, 2000:41) “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.” “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” (Mangkunagara, 2002:22).

Sedangkan menurut (Rivai dan Basri, 2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja

Menurut Prawirosentono, 1999:27, terdapat 4 (empat) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, yaitu :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga

mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. 4 Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 merupakan peraturan yang mengatur pokok-pokok tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau dalam rangka peningkatan kesejahteraan, motivasi kerja serta disiplin pegawai berdasarkan

pertimbangan yang objektif dengan menyesuaikan kemampuan keuangan daerah. Hal – hal yang terkandung di dalam Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 ini adalah :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau diluar gaji dan tunjangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum pegawai berdasarkan peraturan perundang – undangan . *(Bab I Pasal 1)*
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
 - d. Meningkatkan disiplin kerja PNS dan CPNS *(Bab I Pasal 2)*
3. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan Beban Kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja dan pertimbangan objektif lainnya. *(Bab 2 Pasal 3)*
4. Perhitungan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai bagi PNS dan CPNS ditetapkan dengan Keputusan Walikota *(Bab V Pasal 8 ayat 2)* (Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014)

2.5 Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014 tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau Tahun Anggaran 2014.

Hal – hal yang terkandung di dalam Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014 ini adalah :

1. Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau terhitung mulai bulan Januari 2014 sesuai dengan tingkat Golongan dan Eselon sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tabel Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

No	Pangkat/Gol	Besaran
1	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)
2.	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
3	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
	Eselon II.B (Asisten Sekda)	Rp. 5.000.000
Eselon II.A	Rp. 7.500.000	

2. Penerimaan Besaran Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau dibayarkan sesuai dengan perhitungan tingkat disiplin kerja pegawai.
3. Pada Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2013 dijelaskan bahwa jika pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin pegawai seperti yang tertulis pada Bab II Pasal 2 akan diberikan sanksi sesuai dengan Lampiran Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014 tentang Tabel Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai (NDP) di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

Tabel 2.2
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 Dokter	1,5%
4	Izin Tidak Masuk Kerja Urusan Keluarga / Pribadi	1,5%
5	Tidak Apel Sore	1%

Sumber : Keputusan Walikota Lubuklinggau No. 22/KPTS/DPPKA/2014

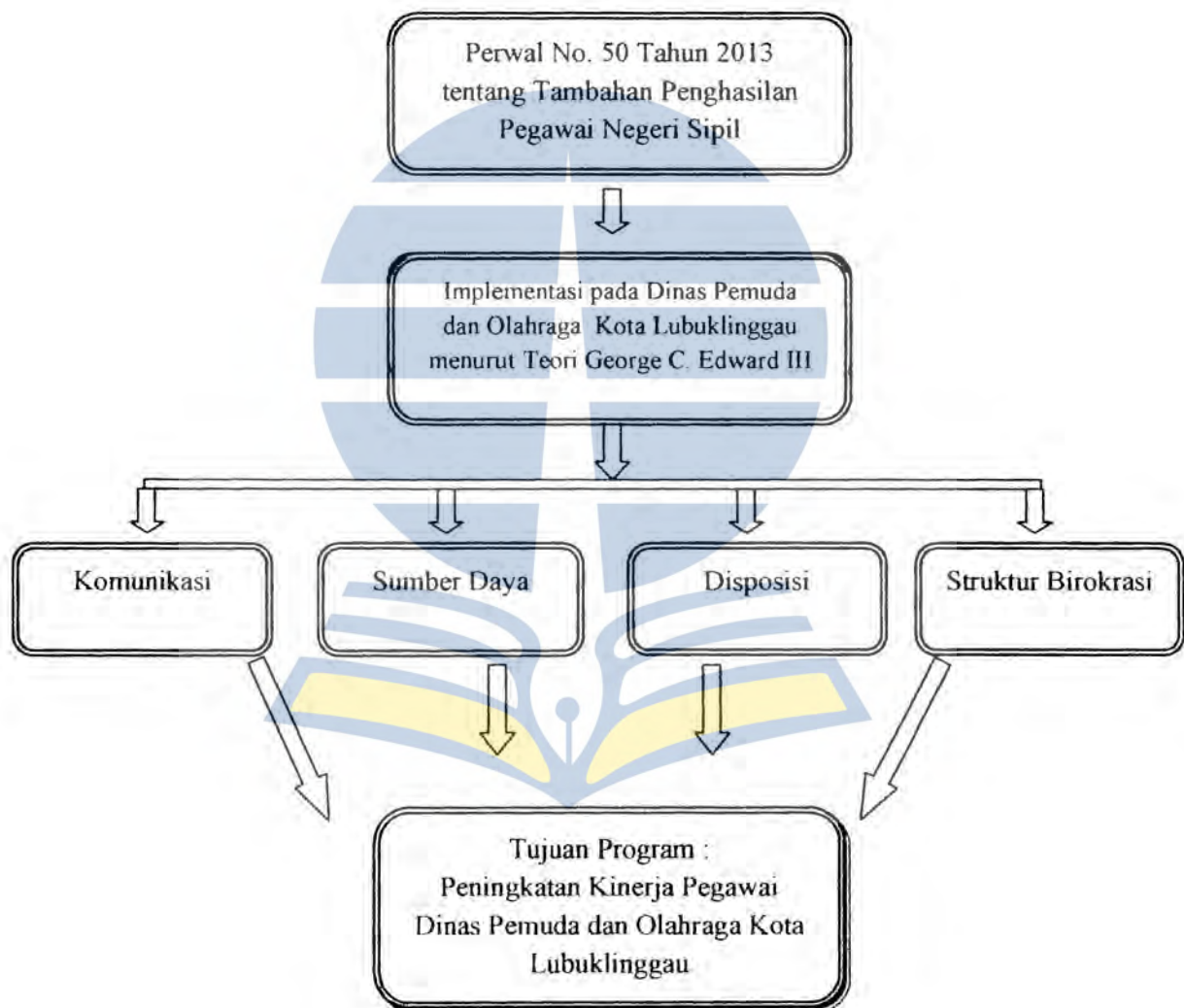
2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan turunan (*derivate*) dari landasan teori, namun lebih spesifik variabelnya yang disesuaikan terhadap situasi Penelitian yang sebenarnya. Penelitian akan difokuskan kepada bagaimana proses pelaksanaan Kebijakan Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Kebijakan Publik dalam Penelitian ini adalah Peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau. Unsur – unsur Teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).

Untuk mempermudah dan meringkas maka kerangka pemikiran pada Penelitian dengan Judul “Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut ini :

(Gambar 2.2) Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk melukiskan atau mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan obyek yang diteliti tanpa mempersoalkan hubungan antara variabel sebagai upaya eksplorasi dan kenyataan yang ada. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah, diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek dan objek penelitian baik berupa orang, lembaga, masyarakat dan lain – lain pada saat penelitian diselenggarakan. Alasan menggunakan rancangan penelitian deskriptif dalam penelitian ini karena dianggap sesuai dalam menjelaskan masalah yang berkaitan dengan Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau yang terletak di Jalan Depati Saïd Nomor 100 Kelurahan Ulak Lebar Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan. Alasan pemilihan lokasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Alasan metodologis adalah bahwa masih adanya permasalahan dalam Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 50 tahun 2013

tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Permasalahan tersebut antara lain adanya pegawai yang belum mampu meningkatkan kinerja walaupun adanya tambahan penghasilan pegawai ini serta koordinasi yang belum sinergis dengan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) sehingga Tambahan penghasilan pegawai ini belum dilaksanakan untuk jangka waktu 1 tahun penuh pada tahun 2014.

2. Alasan praktis adalah Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau merupakan unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau yang bertanggung jawab secara langsung dan unit kerja koordinator dalam pelaksanaan dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah di bidang Kepemudaan dan Olahraga di Kota Lubuklinggau.

3.3 Definisi konsep

Definisi Konseptual digunakan untuk mempermudah dan memberikan arahan yang lebih jelas dalam pencapaian tujuan Penelitian. Konsep, yakni istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka penulis mengemukakan definisi dari konsep yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi Kebijakan adalah penerapan kebijakan Peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau

2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah/gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Kinerja adalah sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.
4. Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan per-UU-an yang berlaku.

3.4 Definisi Operasional (Fokus Penelitian)

Untuk membatasi studi dan memenuhi kriteria *inklusi - eksklusi* informasi di lapangan, diperlukan suatu fokus penelitian. Permasalahan dan fokus penelitian saling terkait, oleh karena itu permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini menjadi acuan dalam penentuan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian akan disesuaikan dengan perkembangan permasalahan penelitian berdasarkan temuan - temuan di lapangan.

Fokus penelitian, dimensi, arah / indikator pertanyaan dan informan informan dalam Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau yang dilihat dengan model implementasi *George C. Edward III* dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.1
Fokus Penelitian Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dispora Kota Lubuklinggau

Fokus Penelitian	Dimensi	Arah Pertanyaan	Informan
1	2	3	5
Implementasi Kebijakan	Komunikasi	1. Bagaimana Penyampaian informasi (<i>Transmission</i>) kepada pegawai Dispora? 2. Bagaimana Kejelasan Informasi (<i>Clarity</i>) Kepada Pegawai Dispora? 3. Bagaimana Konsistensi (<i>Consistency</i>) Kepada Pegawai Dispora?	Kepala Dispora, Sekretaris, Kabid Sarana dan Prasarana, Kabid Keolahragaan, Kabid Kepemudaan, Kabid Anggaran dan Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (DPPKAD)
	Sumber Daya	1. Bagaimana Tingkat Pendidikan Pegawai (Staff) pelaksana kebijakan? 2. Bagaimana Tingkat pemahaman pegawai pelaksana kebijakan terhadap Informasi program kebijakan? 3. Bagaimana Kewenangan yang dimiliki pelaksana kebijakan? 4. Fasilitas apa untuk menunjang program kegiatan?	Kepala Dispora, Sekretaris, Kasubbag Umum.
	Disposisi	1. Bagaimana Efek dari Disposisi (Sikap Pelaksana) terhadap program kegiatan? 2. Bagaimana Masalah Staff di Birokrasi terhadap program kegiatan? 3. Bagaimana Sikap pelaksana terhadap peraturan tentang Insentif yang diterima?	Kepala Dispora, Sekretaris, Kabid Sarana dan Prasarana, Kabid Keolahragaan, Kabid Kepemudaan
	Struktur Birokrasi	1. Penyesuaian prosedur kerja dalam pelaksana kebijakan: 2. Koordinasi antar pelaksana kebijakan tentang penyebaran tanggung jawab	Kepala Dispora, Sekretaris, Kabid Sarana dan Prasarana, Kabid Keolahragaan, Kabid Kepemudaan

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Menurut *Moleong (2010:157)*, data dalam Penelitian kualitatif dibagi ke dalam kata – kata tindakan, tulisan, foto dan statistik. Semua jenis – jenis data tersebut dapat digunakan sebagai informasi yang diperlukan. Jadi semua keterangan dari informan Penelitian berupa kata – kata atau cerita dan tindakan dari informan yang diamati dalam Penelitian kualitatif ini dijadikan sebagai data utama (primer), sedangkan tulisan dokumen, foto dan data statistik yang relevan dijadikan sebagai data pelengkap (sekunder).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam Penelitian kualitatif menurut *Lofland dalam (Moleong 2010:157)* adalah kata – kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain – lain. Pada Penelitian ini, sumber data yang terkait dengan Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau
- 2) Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau
- 3) Kepala Bidang Anggaran Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Lubuklinggau

- 4) Seluruh Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau (Para Kabid, Para Kasubbid dan Staf)
- 5) Dokumen, yaitu sebagai sumber data lainnya yang bersifat melengkapi data utama yang terkait dengan masalah Penelitian, antara lain data Kepegawaian Dispora Kota Lubuklinggau, Data Ketersediaan anggaran, dokumentasi pelaksanaan kegiatan, laporan hasil evaluasi kegiatan, dokumen peraturan perundang – undangan, dan lain – lain. Data ini dipergunakan untuk melengkapi hasil wawancara dan pengamatan terhadap tempat dan peristiwa dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Tujuan dipilihnya para Informan kunci dan pendukung tersebut adalah untuk memperoleh informasi awal dari sisi pengambilan kebijakan, teknis implementasi penerapannya di lapangan dan untuk memperoleh informasi bagaimana kebijakan tersebut diterapkan oleh Implementator.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

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

- a. Wawancara Mendalam (*in-depth interview*), Menurut Moleong (2007 : 186), wawancara adalah “Percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu Pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan Terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu”. Pada penelitian ini wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara terstruktur kepada Pegawai Dinas Pemuda

dan Olahraga Kota Lubuklinggau mulai dari Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, Anggota Komisi II DPRD Kota Lubuklinggau, Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga, Kepala Bidang Anggaran Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Lubuklinggau, Para Kepala Bidang, Para Kepala Sub-Bidang dan Staf di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, menurut *Moleong (2007: 196)* bahwa wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan – pertanyaan yang akan diajukan. Dari pendapat ini dapat diuraikan beberapa pertanyaan yang menyangkut : Peningkatan Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai.

- b. Observasi yang merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap aspek – aspek yang berhubungan dan memiliki pengaruh dengan masalah yang sedang diteliti.
- c. Studi dokumentasi, yaitu menelaah berbagai dokumen seperti Undang – undang, Peraturan – peraturan, petunjuk pelaksana dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- d. Studi Kepustakaan, yaitu dengan menemukan teori – teori dan bahan bacaan yang berkaitan dengan materi dan permasalahan yang diteliti, dengan membaca dan menganalisis buku – buku atau literature yang berkaitan dengan Penelitian terutama di perpustakaan Pascasarjana Universitas Sriwijaya, perpustakaan Universitas Terbuka Palembang,

Perpustakaan Kota Lubuklingau, koleksi pribadi maupun jurnal – jurnal dari internet

3.7 Teknik Pengukuran dan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengukuran keabsahan data yang dipakai penulis agar memperoleh kriteria kredibilitas adalah :

1. Perpanjangan waktu pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi (Sugiyono, 2012 : hal 122-123). Bila telah terbentuk *rapport* , maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari.

2. Ketekunan Pengamatan

Kegiatan ini dilakukan pada saat mengadakan pengamatan lapangan sehingga dapat menemukan ciri – ciri dan unsur situasi yang sangat relevan dengan masalah atau isu yang diperlukan. Hal tersebut dilakukan dengan memusatkan diri pada hal – hal tersebut secara teliti, rinci, dan berkesinambungan terhadap faktor – faktor yang menonjol. Pengumpulan data mengenai respon yang mengandung perbedaan juga digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang strategi yang diperlukan

3. Triangulasi

Verifikasi melalui informasi dari sumber ganda, antara lain dilakukan dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara maupun dokumen terkait. Sumber data orang yang digunakan untuk mengecek informasi mengenai fokus yang sama diperoleh melalui beberapa orang. Selain itu, situasi seperti latar belakang kegiatan dapat dijadikan sebagai sumber data.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan mengacu kepada *Miles dan Huberman, (dalam Sugiyono, 2012:246)* Proses analisis dalam penelitian kualitatif ini dilakukan bersifat siklus yang dilakukan sewaktu peneliti berada dilapangan maupun setelah peneliti meninggalkan lapangan penelitian. Untuk menyajikan data agar lebih bermakna dan mudah dipahami, ada tiga alur kegiatan proses analisis data yang dilakukan peneliti secara bersamaan yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi data dilakukan untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Seperti dikatakan *Moleong (2001)*, analisis data penelitian ditempuh dengan penelaahan data, reduksi data, unitisasi data yaitu langkah penyusunan data kedalam satuan satuan atau unit masalah, kategorisasi, dan pemeriksaan keabsahan data, dan

penafsiran data dalam mengolah hasil. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti mereduksi data penelitian dengan membuang atau mengesampingkan hasil wawancara yang kurang diperlukan.

2. Penyajian data,

Untuk penyajian data peneliti melakukan dengan menyusun data secara sistematis sesuai dengan judul penelitian. Dalam membuat kesimpulan peneliti tidak membuat kesimpulan final sebelum pengumpulan data berakhir. Peneliti melakukan verifikasi kesimpulan kesimpulan yang diperoleh selama penelitian berlangsung, sehingga data yang diperoleh benar benar dapat dipertanggungjawabkan.

3. Penarikan kesimpulan atau Verifikasi.

Merupakan proses penarikan kesimpulan atau verifikasi setelah data direduksi atau disajikan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti – bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti – bukti yang *valid* dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *valid*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Letak Geografis Kota Lubuklinggau

Kota Lubuklinggau (Dahulu Daerah Tingkat II berstatus Kota Madya) adalah suatu kota setingkat kabupaten paling barat wilayah provinsi Sumatera Selatan yang terletak pada posisi antara $102^{\circ} 40' 0''$ - $103^{\circ} 0' 0''$ bujur timur dan $3^{\circ} 4' 10''$ - $3^{\circ} 22' 30''$ lintang selatan berbatasan langsung dengan kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Status "kota" untuk Lubuklinggau diberikan melalui UU No. 7 Tahun 2001 dan diresmikan pada 17 Agustus 2001, Kota ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Musi Rawas.

Luas wilayah kota Lubuklinggau berdasarkan undang-undang no . 7 tahun 2001 seluas 401,50 Km atau 40.150 Ha yang meliputi 8 wilayah kecamatan dan 72 kelurahan. Kota Lubuklinggau adalah suatu kota setingkat kabupaten paling barat wilayah provinsi Sumatera Selatan yang terletak pada posisi antara $102^{\circ} 40' 0''$ - $103^{\circ} 0' 0''$ bujur timur dan $3^{\circ} 4' 10''$ - $3^{\circ} 22' 30''$ lintang selatan berbatasan langsung dengan kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu yang secara administratif mempunyai batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah Utara** : Berbatasan dengan Kecamatan BKL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas.
- Sebelah Timur** : Berbatasan dengan Kecamatan Tugu Mulyo Dan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.
- Sebelah selatan** : Berbatasan dengan Kecamatan Muara Beliti Dan Provinsi Bengkulu.
- Sebelah barat** : Berbatasan dengan Provinsi Bengkulu

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuklinggau, Kota Lubuklinggau mencakup 4 (empat) kecamatan, dengan luas wilayah 401,50 Km² atau 40.150 Ha. Mengacu pada Peraturan Daerah (Perda) Kota Lubuklinggau Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pemekaran Kota Lubuklinggau dari 49 kelurahan menjadi 72 kelurahan dan Peraturan Daerah (Perda) Kota Lubuklinggau Nomor 18 Tahun 2004, tentang Pemekaran Kota Lubuklinggau dari 4 kecamatan menjadi 8 kecamatan.

1. Kecamatan Lubuklinggau Barat I
2. Kecamatan Lubuklinggau Barat II
3. Kecamatan Lubuklinggau Timur I
4. Kecamatan Lubuklinggau Timur II
5. Kecamatan Lubuklinggau Utara I
6. Kecamatan Lubuklinggau Utara II
7. Kecamatan Lubuklinggau Selatan I
8. Kecamatan Lubuklinggau Selatan II

Kota Lubuklinggau memiliki posisi geostrategis dengan menjadi Kota perlintasan jalur tengah Sumatera yang menghubungkan Provinsi Sumatera Selatan dengan Provinsi Bengkulu di sisi Barat, Provinsi Lampung di sisi Selatan dan wilayah lainnya di bagian utara Pulau Sumatera. Dengan bertemunya berbagai arus lalu lintas tersebut. Kota Lubuklinggau menjadi Kota transit atau Kota pertemuan berbagai kepentingan sosial, ekonomi dan budaya. Konsekuensi logis dari berpadunya berbagai kepentingan tersebut, mengakibatkan Kota Lubuklinggau menjadi Kota yang heterogen.

4.2 Latar Belakang Dibentuknya Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah salah satu SKPD dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga dalam membantu Walikota dan bertanggung jawab kepada Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Walikota. Dinas Pemuda dan Olahraga diatur dengan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 191 Tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pemuda dan Olahraga yang telah diubah dengan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 48 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pemuda dan olahraga serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi, yang mempunyai

VISI :

“Tingkatkan Pemuda Cerdas, Inovatif, Pembaharuan dan Berakhlak Mulia menuju Prestasi Olahraga Go Nasional dan Internasional”.

Pernyataan visi di atas, secara implisit menunjukkan bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau berkeinginan untuk: Meningkatkan pemuda cerdas, inovatif, pembaharu dan berakhlak mulia menuju prestasi olahraga go Nasional dan Internasional.

Selanjutnya perwujudan seperti yang diungkapkan di atas memiliki tujuan jangka panjang yaitu terselenggaranya pelayanan kepemudaan yang mendukung meningkatnya produktifitas pemuda yang berorientasi mandiri, meningkatnya budaya dan prestasi olahraga dikalangan pemuda.

Secara garis besar arah kebijakan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau untuk masa lima tahun ke depan menitikberatkan pada :

- a) Meningkatnya kinerja SDM dan kinerja organisasi
- b) Meningkatnya peran serta pemuda dalam berbagai bidang pembangunan
- c) Meningkatnya upaya penumbuhan kewirausahaan dan kecakapan hidup pemuda.
- d) Meningkatnya upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba
- e) Meningkatnya pengembangan kebijakan dan manajemen olahraga
- f) Meningkatnya pembinaan dan pemasyarakatan olahraga
- g) Meningkatnya sarana dan prasarana olahraga

Untuk mewujudkan visi tersebut didukung oleh **MISI** yang diemban oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau yaitu :

- (1) Peningkatan kapasitas dan kapabilitas kelembagaan Dinas Pemuda dan Olahraga;
- (2) Peningkatan pemuda yang produktif berorientasi mandiri;
- (3) Peningkatan olahragawan berprestasi dan sarana prasarana olahraga.

4.3 Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Berdasarkan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 48 Tahun 2014, Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengawasi, membina dan melaksanakan koordinasi serta kegiatan di bidang pemuda, olahraga, sarana dan prasarana, kewirausahaan dan industri olahraga.

2. Sekretaris Dinas

Sekretaris Dinas mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyusunan rencana dan melaksanakan urusan kesekretariatan meliputi kepegawaian, mengelola urusan keuangan, rumah tangga serta pengumpulan data program dan pelaporan.

Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan penyusunan perencanaan;
- b. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;
- c. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- d. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan;
- e. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2.1 Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. menyelenggarakan, melaksanakan dan mengelola administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pendidikan pelatihan pegawai;
- c. melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perjalanan dinas, keprotokolan, penyusunan rencana kebutuhan barang, peralatan, mendistribusikan;
- d. melaksanakan tata usaha barang, perawatan/penyimpanan peralatan kantor dan pendataan inventaris kantor;
- e. menyelenggarakan administrasi perkantoran;
- f. melaksanakan kebersihan dan keamanan kantor;
- g. menghimpun, mengolah data, menyusun program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
- h. melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh sekretaris sesuai tugas dan fungsinya.

2.2 Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a. menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan administrasi keuangan Dinas;
- b. melaksanakan pengelolaan tata usaha keuangan;
- c. menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai ketentuan

- d. melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku;
- e. melaksanakan pengurusan pencairan uang dan melaksanakan kontrol keuangan secara periodik;
- f. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya

2.3 Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan;
- b. melaksanakan penyiapan bahan dan melaksanakan koordinasi dalam penyusunan rencana strategis pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
- c. menyiapkan rumusan kebijakan program kerja dan rencana kerja kegiatan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
- d. menyiapkan dan menyusun bahan pengembangan kerja sama lintas sektor;
- e. menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen dan Pelaporan Dinas Pemuda dan Olah Raga;
- f. melaksanakan koordinasi, sinkronisasi penyusunan rencana kegiatan tahunan pembangunan kepemudaan dan keolahragaan;
- g. melaksanakan monitoring dan koordinasi dalam rangka penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan Dinas Pemuda dan Olah Raga;

- h. menyiapkan bahan dan sarana pertimbangan kepada pimpinan dalam rangka pengendalian dan pengembangan pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
- i. melakukan evaluasi pelaksanaan rencana program pembangunan di bidang pemuda olah raga; dan dan
- j. melakukan penyusunan laporan tahunan laporan lainnya; dan
- k. melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh sekretaris sesuai tugas dan fungsinya

3. Kepala Bidang Kepemudaan

Kepala Bidang Kepemudaan mempunyai tugas melaksanakan urusan dibidang pemberdayaan kepemudaan, pengembangan organisasi pemuda, kepemimpinan pemuda, kaderisasi kepemudaan, pembangunan wawasan kebangsaan dan aktivitas pemuda serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Kepemudaan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan/perumusan bahan penetapan kebijakan di bidang kepemudaan;
- b. penyusunan rencana dan pelaporan kegiatan;
- c. pengkoordinasian, pembagian dan pengaturan pelaksanaan tugas;
- d. penyelenggaraan urusan pemberdayaan kepemudaan;
- e. penyelenggaraan urusan pengembangan organisasi kepemudaan;

- f. penyelenggaraan urusan pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda; dan
- g. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3.1 Kepala Seksi Pemberdayaan Pemuda mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. melaksanakan kegiatan Sarjana Penggerak Pembangunan;
- c. melaksanakan kegiatan pemuda pelopor;
- d. melaksanakan seleksi pertukaran pemuda antar provinsi maupun antar Negara;
- e. melaksanakan kegiatan pencegahan dan pemulihan pemuda beresiko;
- f. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
- g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala Bidang Kepemudaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.2 Kepala Seksi Pengembangan Organisasi Pemuda mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. menyusun pedoman teknis pengembangan organisasi kepemudaan;
- c. melaksanakan pembinaan pengembangan organisasi kepemudaan;
- d. meneliti dan memproses permohonan pemberian rekomendasi dalam rangka kegiatan kepemudaan;
- e. monitor dan evaluasi kegiatan pengembangan organisasi kepemudaan;

- f. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
- g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Kepemudaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.3 Kepala Seksi Kepemimpinan Pemuda mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. menyusun pedoman teknis pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda;
- c. monitor dan evaluasi kegiatan pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda;
- d. meneliti dan memberikan rekomendasi dalam rangka kegiatan pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda;
- e. melaksanakan seleksi dan pelatihan paskibraka; dan
- f. melaksanakan kegiatan peningkatan kesadaran bela negara;

4. Kepala Bidang Keolahragaan

Kepala Bidang Keolahragaan mempunyai tugas pokok melaksanakan pemberian pertimbangan, penyusunan, pelaksanaan, mengendalikan dan pengawasan kebijakan, program dan kegiatan pada Bidang Keolahragaan yang meliputi olahraga pendidikan, olahraga prestasi, dan olahraga rekreasi.

Bidang Keolahragaan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan perumusan bahan penetapan kebijakan di bidang keolahragaan;
- b. pengembangan dan keserasian kebijakan olahraga;

- c. pengelolaan dan penyelenggaraan olahraga;
 - d. pembinaan dan pengembangan Ilmu, Pengetahuan dan Teknologi dibidang keolahragaan;
 - e. penyelenggaraan pekan dan kejuaraan olahraga;
 - f. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga keolahragaan;
 - g. pengembangan kerjasama dan informasi keolahragaan;
 - h. pengembangan dan peningkatan kemitraan pemerintah dengan masyarakat dalam pembangunan olahraga;
 - i. pengembangan manajemen olahraga;
 - j. pengembangan kemitraan industri dan kewirausahaan olahraga;
 - k. peningkatan profesionalisme atlit, pelatih, manager dan pembina olahraga;
 - l. pembangunan dan pengembangan industri olahraga;
 - m. pengaturan sistem penganugerahan, penghargaan dan kesejahteraan pelaku olahraga; dan
 - n. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 4.1 Kepala Seksi Olahraga Pendidikan mempunyai tugas :**
- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas ;
 - b. menyusun pedoman teknis olahraga pendidikan;
 - c. memfasilitasi kegiatan olahraga pelajar dan mahasiswa tingkat Kota, provinsi dan nasional;
 - d. melaksanakan pemusatan latihan olahraga pelajar dan mahasiswa;

- e. mengumpulkan data olahraga pelajar dan mahasiswa;
- f. melaksanakan kerjasama dengan unit terkait dalam penyelenggaraan pekan olahraga pelajar dan mahasiswa;
- g. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Keolahragaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Kepala Seksi Olahraga Prestasi mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. menyusun pedoman teknis olahraga prestasi;
- c. menyusun rencana analisa potensi olahraga prestasi;
- d. memfasilitasi pelaksanaan olahraga prestasi;
- e. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Keolahragaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.3 Kepala Seksi Olahraga Rekreasi mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. menyusun pedoman teknis olahraga rekreasi yaitu olahraga masyarakat, tradisional dan penyandang cacat;
- c. melakukan pemassalan dan pembibitan olahraga rekreasi;
- d. monitor dan evaluasi kegiatan pembibitan olahraga rekreasi;
- e. memfasilitasi pelaksanaan olahraga rekreasi;
- f. mengembangkan olahraga rekreasi;

- g. membuat dan menyusun laporan kegiatan.
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Keolahragaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Kepala Bidang Sarana dan Prasarana

Kepala Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan pengembangan sarana dan prasarana olahraga, pengendalian dan pemanfaatan serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang sarana dan prasarana olahraga;
- b. perumusan kebijakan teknis dalam pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- c. pembinaan, koordinasi dan fasilitasi dalam pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- d. penyelenggaraan pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- e. pemberian izin/rekomendasi penyelenggaraan pertandingan olahraga dan penggunaan sarana di bidang pemuda dan olahraga;
- f. pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas, sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- h. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

5.1 Kepala Seksi Sarana dan Prasarana mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. menyusun dan merencanakan pelaksanaan pembangunan dan pengadaan sarana dan prasarana olahraga;
- c. menginventarisasi pengadaan, penyaluran dan pemeliharaan sarana olahraga;
- d. mengevaluasi pengelolaan sarana dan prasarana olahraga;
- e. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan

5.1 Kepala Seksi Pengendalian dan Perawatan mempunyai tugas :

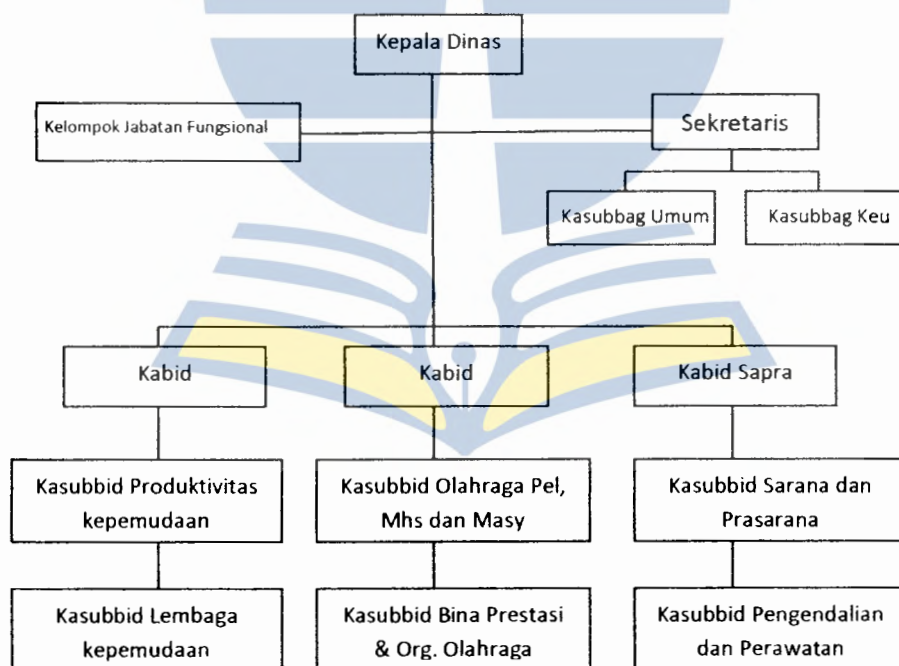
- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. menyusun konsep pedoman teknis, standar, kriteria, dan prosedur pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- c. melakukan pemetaan kondisi dan proyeksi pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- d. melakukan pemeliharaan/perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- e. melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- f. melakukan pembimbingan teknis pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;

- g. melakukan pengajuan usul penghapusan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan yang tidak layak digunakan;

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kota sesuai dengan keahlian dan kebutuhan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.

Untuk menunjang pelaksanaan kebijakan pelayanan di Dinas Pemuda dan Olahraga, dibentuklah struktur organisasi Dispora Kota Lubuklinggau yang dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dispora Kota Lubuklinggau

4.4 Sumber Daya Aparatur Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Jumlah apatur Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau sebanyak 32 Orang, yang terbesar adalah golongan III/c yaitu sebanyak 28,1% dan yang terkecil adalah golongan I/c,II/b, II/c, dan II/d, masing – masing sebesar 3,1 %. Data apatur dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Data Aparatur Menurut Golongan Pada Dinas Pemuda dan Olahraga

	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				Total
	a	B	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	
DISPORA	-	-	1	-	7	1	1	1	3	2	9	2	3	2	-	-	32
Jumlah	-	-	1	-	7	1	1	1	3	2	9	2	3	2	-	-	32

Sumber : Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau Tahun 2014

Sedangkan tingkat pendidikan aparatur Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Data PNS Dinas Pemuda Dan Olahraga Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

NO	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S2	2
2	S1	19
3	D4	-
4	D3	1
5	D2	-
6	D1	-
7	SMA	9
8	SMP	1
	JUMLAH	32

Sumber : Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau Tahun 2014

4.5 Implementasi Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau diluar gaji dan tunjangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum pegawai berdasarkan peraturan perundang – undangan . 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.

Hasil penelitian dengan melaksanakan wawancara dengan para informan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau yang berorientasi pada teori George Edward III yang meliputi faktor komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana (disposisi) dan struktur organisasi dengan pedoman pelaksana yang diperoleh hasil sebagai berikut :

4.5.1 Faktor Komunikasi

Komunikasi yang baik sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan telah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan, dan dikomunikasikan dengan baik. Implementasi

kebijakan dapat berjalan secara efektif, jika yang bertanggungjawab terhadap implementasi sebuah kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukannya.

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting karena komunikasi berkaitan dengan penyampaian informasi, ide, keterlampiran, peraturan dan lain-lain menggunakan sarana tertentu kepada pihak yang berhak menerimanya (Anwar Arifin, 2000:5). Implementasi kebijakan akan berjalan secara efektif bila mereka yang melaksanakan keputusan mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Komunikasi-komunikasi harus akurat dan harus dimengerti dengan cermat oleh pelaksana. Kemudian bila kebijakan-kebijakan ingin diimplementasikan sebagaimana mestinya, maka petunjuk-petunjuk pelaksana tidak hanya dipahami melainkan juga petunjuk itu harus jelas.

Perintah untuk mengimplementasikan kebijakan harus disampaikan secara jelas, akurat, dan konsisten kepada orang-orang yang mampu. Jika implementasi kebijakan yang diharapkan oleh pembuat kebijakan tampak tidak secara jelas, mungkin saja terjadi kesalahpahaman oleh para pelaksana yang ditunjuk. Jelas sekali bahwa kebingungan yang dialami para pelaksana mengenai masalah yang harus dilakukannya dapat memberi peluang untuk tidak mengimplementasikan kebijakan sebagaimana dikehendaki oleh para pembuat kebijakan.

Menurut Edwards (1980: 10) komunikasi harus ditransmisikan kepada personel yang tepat, dan harus jelas, akurat serta konsisten Edwards III menyatakan: "*Orders to implement policies must be transmitted to the*

appropriate personnel, and they must be clear accurate, and consistent”.

Dalam hal ini Edwards menjelaskan, bahwa jika pembuat keputusan/decision maker berharap agar implementasi kebijakan sesuai dengan yang dikehendaknya, maka ia harus memberikan informasi secara tepat. Komunikasi yang tepat juga menghindari diskresi/discretion pada para implementor karena mereka akan mencoba menerjemahkan kebijakan umum menjadi tindakan yang spesifik.

Pendapat beberapa informan terhadap pandangan pentingnya faktor komunikasi dalam meningkatkan Kinerja pegawai Dispora hampir seragam, yaitu sebagai acuan dan perintah dari atasan untuk mengetahui apa yang akan dikerjakan. Saat dilakukan wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan sebagai berikut:

“Komunikasi merupakan faktor utama yang sangat mempengaruhi pada setiap pelaksanaan suatu kebijakan. komunikasi memegang peranan penting karena pelaksana harus mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Perintah untuk melaksanakan kebijakan harus diteruskan kepada aparat secara tepat, dan konsisten.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Wawancara penulis dilanjutkan dengan Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan sebagai berikut:

“Komunikasi memiliki peranan sebagai acuan agar pelaksana kebijakan mengetahui persis apa yang akan mereka kerjakan. Berarti komunikasi juga dapat dinyatakan dengan perintah dari atasan terhadap pelaksana-pelaksana kebijakan sehingga penerapan kebijakan tidak keluar dari sasaran yang dikehendaki. Dengan demikian komunikasi tersebut harus dinyatakan dengan jelas, tepat, dan konsisten.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Keolahragaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan sebagai berikut:

“Agar implementasi kebijakan dapat berfungsi efektif, diperlukan sebuah Komunikasi yang baik dalam arti harus jelas, akurat dan harus dipahami oleh para pelaksananya dan mengetahui apa yang harus dilakukan.”

(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Hasil wawancara tersebut memberikan penjelasan bahwa Komunikasi merupakan faktor pertama yang sangat mempengaruhi pada setiap pelaksanaan suatu kebijakan. Didalam komunikasi terdapat indikator – indikator untuk mengetahui bagaimana proses komunikasi dijalankan, yaitu transmisi, kejelasan dan konsistensi. Komunikasi yang efektif dapat dilihat pada dokumentasi gambar dibawah ini :

Gambar 4.2
Komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau



Sumber : Data Sekunder (diolah) 2015

Berdasarkan gambar di atas, Komunikasi merupakan tolak ukur seberapa jauh kebijakan dalam bentuk suatu peraturan telah disampaikan secara jelas dengan interpretasi yang sama dan dapat dilakukan secara konsisten dengan aparat pelaksana peraturan tersebut. adanya penyampaian informasi tentang Pemberian Tambahan penghasilan pegawai negeri sipil telah diberikan oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Adanya kejelasan informasi terkait dengan hal tersebut bias dilihat cara yang digunakan dalam penyampaian informasi kepada para Kepala Bidang yang kemudian akan diteruskan kepada bawahan / staf. Menurut *Edwards III*, implementasi kebijakan yang efektif akan tercipta jika pelaksana melaksanakan kebijakan tidak hanya dengan suatu petunjuk yang jelas, tetapi yang lebih penting adalah konsistensi, komunikasi yang jelas dan tegas. Terdapat 3 (tiga) indikator yang mempengaruhi Faktor Komunikasi, yaitu :

a. Penyampaian Informasi / *Transmission*

Dalam pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Lubuklinggau, Faktor Penyampaian (*Transmission*) merupakan penyampaian atau sosialisasi sebuah isi kebijakan antara pelaksana kebijakan dan penerima program kebijakan.

Penyampaian informasi mempunyai peran yang penting guna terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Esensi dari transmisi adalah merubah yang mulanya tidak tahu menjadi tahu, yang tadinya tidak bisa menjadi bisa dan yang mulanya sulit menjadi mudah dimengerti. Oleh

karena itu, perlu keseriusan dari pembuat maupun pelaksanaan kebijakan dalam mentransmisikan informasi kepada sasaran yang menjadi tujuan kebijakan. Pemerintahan Kota Lubuklinggau dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) merupakan pelaksana dari Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini. Tujuan dari kebijakan tersebut tentunya akan terealisasi apabila sosialisasi atau penyampaian informasi dapat di terima dengan jelas oleh pelaksana kebijakan dan dijalankan secara sungguh – sungguh sesuai dengan apa yang menjadi substansi peraturan pemerintah itu.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilapangan. Proses penyampaian informasi tentang pelaksanaan Perwal Nomor 50 tahun 2013 ini sudah mampu dipahami oleh para pegawai Dispora. Dalam satu kesempatan wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau beliau menjelaskan bahwa:

“Memang benar pelaksanaan peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini sudah dapat di realisasikan karena mendapat restu dari pemerintahan kota Lubuklinggau maupun DPRD Kota Lubuklinggau itu sendiri, yang diharapkan akan meningkatkan pegawai di Dinas pemuda dan olahraga Kota Lubuklinggau”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Dari hasil wawancara di atas terlihat bahwa Penyampaian informasi mengenai Peraturan Walikota ini bisa secara maksimal dilakukan dengan cara memberitahukan kepada para pegawai di DISPORA sebagai sasaran utama dalam kebijakan. Tidak ada sosialisasi khusus yang dilakukan implementator berkaitan dengan pelaksanaan peraturan Walikota

ini. Berdasarkan asumsi tersebut pihak pelaksana kebijakan peraturan pemerintah ini dapat memaksimalkan sosialisasi kepada para pegawai di Dispora yang merupakan subjek dalam pengimplitasian peraturan Walikota tersebut.

Penulis juga melakukan melanjutkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau tentang penyampaian informasi yang di komunikasikan oleh pimpinan. Berikut hasil wawancaranya :

“Di Instansi kami penyampaian Informasi telah dikomunikasikan dengan baik dan jelas terhadap para pegawai sebagai kelompok sasaran sesuai Instruksi kepala Dinas secara langsung maupun tidak langsung.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Dari wawancara di atas diketahui bahwa dimensi Penyampaian Informasi / transmisi menghendaki agar kebijakan publik tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (*implementors*) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal senada juga diungkapkan oleh Kasubbag Keuangan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau tentang penyampaian informasi yang di komunikasikan oleh pimpinan. Sebagai berikut :

“Penyampaian Informasi yang kami terima dari Pimpinan telah dikomunikasikan dengan efektif sehingga keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat memberikan gambaran bahwa Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi dalam hal ini Penyampaian informasi tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, maka terjadinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

Dari hasil wawancara dengan 3 (tiga) informan di atas dalam proses penyampaian Informasi mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dispora Kota Lubuklinggau sudah dilaksanakan. Dalam pelaksanaannya tersebut para informan juga memberikan informasi bahwa Penyampaian informasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari pelaksanaan. Pelaksanaan yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan dikerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan dikerjakan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan dan peraturan pelaksanaan harus ditransmisikan (dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi sangat dipengaruhi oleh sifat ataupun ciri-ciri dari pelaksana tersebut. Apabila implementor memiliki sifat atau karakteristik yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh Walikota Lubuklinggau selaku pembuat kebijakan.

b. Kejelasan Informasi / *Clarity*

Kejelasan informasi merupakan Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak

ambigu/mendua dan merupakan suatu ukuran tentang tata cara penyelenggaraan pelayanan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan publik. Pelayanan publik wajib diinformasikan secara terbuka dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan agar mudah diketahui, dipahami dan dimengerti oleh pegawai Dispora, baik diminta maupun tidak diminta.

Kejelasan informasi secara internal harus dapat dipahami terlebih dahulu oleh aparatur dalam hal ini pelaksana kebijakan. Setelah mereka memahami informasi yang disampaikan oleh sebuah kebijakan maka harus memberikan informasi mengenai tujuan dan arahan kepada para pegawai Dispora selaku sasaran utama.

Dalam sebuah wawancara dengan Sekretaris di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Kejelasan Informasi mengenai Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai disampaikan kepada para pegawai karena pemberian Tambahan Penghasilan pegawai ini bertujuan untuk Meningkatkan kinerja PNS dan CPNS, Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, Meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS, dan Meningkatkan disiplin kerja PNS dan CPNS.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Dari wawancara di atas diketahui bahwa dimensi Kejelasan Informasi / *Clarity* menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada para pegawai, dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan

mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

Wawancara penulis lanjutkan dengan Kasubbag Umum di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Kejelasan Informasi mengenai Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dapat dilakukan dengan membuat prosedur melalui pernyataan yang jelas mengenai persyaratan, tujuan, melaksanakan prosedur dengan hati – hati dan mekanisme pelaporan secara terinci.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa dalam proses realisasi Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau, bahwa kejelasan penyampaian dari kebijakan peraturan walikota ini telah di pahami secara menyeluruh oleh para pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Penulis juga mendapatkan informasi ketika mewawancarai seorang Pegawai mengenai kejelasan Informasi mengenai Peraturan Walikota mengenai Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), sebagai berikut :

“Jika kebijakan ingin diimplementasikan sebagaimana mestinya makaKejelasan Informasi mengenai Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dispora tidak hanya harus dipahami, melainkan juga petunjuk tersebut harus jelas.” (wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan di atas dalam proses Kejelasan Informasi mengenai Tambahan Penghasilan

Pegawai (TPP) di Dispora Kota Lubuklinggau sudah dilaksanakan secara baik. Dalam pelaksanaannya tersebut para informan juga memberikan informasi bahwa Proses komunikasi melalui Kejelasan informasi kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana dalam hal ini pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga, dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing pegawai akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

c. Konsistensi / Consistency

Kebijakan Walikota dalam mengelola wilayahnya didasarkan atas tujuan yang telah ditetapkan. Program kebijakan Walikota sangat menentukan tercapainya tujuan yang ditetapkan. Upaya-upaya pemerintah melalui berbagai kebijakannya harus dilaksanakan dengan baik oleh implementator agar tujuan yang ditetapkan dapat terwujud. Pelaksanaan kebijakan yang dilakukan harus didasari kepada peraturan-peraturan yang ditentukan. Peraturan akan menjadi pedoman bagi pelaksanaan dalam bertindak guna mewujudkan tujuan yang ditetapkan.

Dalam sebuah kesempatan wawancara dengan Kepala Bidang Sarana dan Prasarana Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Lubuklinggau menjelaskan dalam kutipan pembicaraannya dengan peneliti bahwa:

“Konsistensi penyampaian informasi mengenai Perwal pemberian tambahan penghasilan pegawai ini merupakan perwujudan respon dari Bapak Walikota guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai / aparaturnya dalam mendukung pembangunan Kota Lubuklinggau.” (wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa Konsistensi dalam komunikasi pada pelaksanaan peraturan Walikota ini dinilai telah cukup, memberi penyelesaian untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang menjadi sasaran dari peraturan Walikota tersebut. Peraturan Walikota ketika sudah merupakan sebuah kebijakan harus di laksanakan dengan arahan dan tujuan kebijakan itu sendiri, sangat di perlukan kerja sama untuk menjalankan peraturan Walikota itu supaya para pegawai negeri sipil paham akan apa yang dimaksudkan. Hal ini juga dikemukakan Kasubbid Produktivitas Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Lubuklinggau menjelaskan dalam kutipan pembicaraannya dengan peneliti bahwa:

“Konsistensi disini mengandung pengertian bahwa implemenetasi kebijakan Perwal tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) akan berjalan efektif apabila perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.” (Wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Dari wawancara di atas diketahui bahwa dimensi Konsistensi ini terkait dengan sikap, persepsi dan respon dari aparat pelaksana dalam memahami secara jelas dan benar terhadap pedoman yang dilaksanakan. Tingkat keefektifan implementasi kebijakan tergantung dari konsistensi dan kejelasan perintah pelaksanaannya. Walaupun perintah yang disampaikan kepada pelaksana kebijakan mempunyai unsur kejelasan, tetapi apabila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik.

Pendapat lain mengenai Konsistensi ini juga disampaikan oleh Staf di Dispora Kota Lubuklinggau, berikut hasil wawancaranya :

“Perintah Implementasi kebijakan yang tidak konsisten akan mendorong para pelaksana mengambil tindakan yang sangat longgar dalam menafsirkan dan mengimplementasikan kebijakan tambahan penghasilan pegawai ini.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas (untuk diterapkan atau dijalankan). Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi staf pelaksana di lapangan. Dimensi konsistensi (consistency) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Kebijakan mengenai Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau merupakan salah satu konsistensi penyampaian informasi yang baik. Pemerintahan Kota Lubuklinggau mampu mencari kesepakatan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Dalam masalah penyampaian informasi tentang pelaksanaan kebijakan ini peneliti menyimpulkan bahwa sikap pemerintahan Kota Lubuklinggau konsisten dalam memberi penyampaian informasi tentang pelaksanaan kebijakan ini sangat mempengaruhi masyarakat yang menjadi sasaran kebijakan. Apa yang menjadi acuan dan arahan dari bentuk dasar pelaksanaan Peraturan Walikota memberikan acuan terhadap para pegawai negeri sipil di Kota

Lubuklinggau pada umumnya dan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemuda dan Olahraga pada khususnya.

Berdasarkan uraian di atas didapat bahwa dalam Implementasi Kebijakan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil, Faktor Komunikasi memiliki peranan sebagai acuan agar pelaksana kebijakan mengetahui persis apa yang akan mereka kerjakan. Berarti komunikasi juga dapat dinyatakan dengan perintah dari atasan terhadap pelaksana-pelaksana kebijakan sehingga penerapan kebijakan tidak keluar dari sasaran yang dikehendaki berdasarkan 3 (tiga) indikator yang mempengaruhi menurut Edward III yaitu penyampaian informasi (transmisi), kejelasan informasi dan konsistensi, dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Temuan pada Tahap komunikasi

No	Indikator Penelitian	Hasil Temuan di Lapangan
1	Penyampaian Informasi (<i>Transmission</i>)	Penyampaian Informasi disampaikan dengan baik kepada para pegawai selaku pelaksana kebijakan, sehingga informasi disampaikan jelas dan dimengerti oleh para pegawai Dispora
2	Kejelasan Informasi (<i>Clarity</i>)	Kejelasan Informasi disampaikan dengan baik dan jelas kepada para pegawai memahami apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran dan substansi dari kebijakan Perwal tersebut.
3	Konsistensi (<i>Consistency</i>)	Konsistensi implementasi Perwal tentang Pemberian Tambahan penghasilan pegawai di Dispora telah berjalan efektif dengan pelaksanaan perintah yang dilakukan secara konsisten dan jelas

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2015

Dari uraian di atas didapat bahwa Komunikasi yang dilakukan dalam rangka pemberian informasi mengenai Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau sudah dijalankan dengan baik, jelas, tepat dan konsisten. Artinya Penyampaian informasi, Kejelasan Informasi dan Konsistensi yang disampaikan pada pegawai Dispora jelas sehingga para pegawai mengetahui bahwa tujuan dan maksud dari adanya Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut.

4.5.2 Faktor Sumber Daya

Sumber Daya merupakan hal yang penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Tujuan dari implementasi tersebut tentunya harus dibarengi oleh keberadaan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan. Sumber daya merupakan unsur penting dalam pelaksanaan kebijakan. Keberadaan sumber daya menjadi kebutuhan mutlak agar tujuan kebijakan pemerintah dapat terealisasi. Pencapaian tujuan akan ditentukan oleh kualitas dari sumber daya itu sendiri.

Faktor sumber daya tidak hanya mencakup jumlah sumber daya manusia/aparat semata melainkan juga mencakup kemampuan sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan kebijakan tersebut. Hal ini dapat menjelaskan tesis bahwa sumber daya yang memadai dan memenuhi kualifikasi akan menghasilkan pelaksanaan kebijakan yang tepat dan efektif.

Edwards III (1980: 54-78) menjelaskan bahwa terdapat empat faktor yang menjadi bagian dari sumber daya yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu: Staf, Informasi, Kewenangan / Otoritas. Dan Fasilitas.

a. Staf / Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan. Sumber daya manusia atau staff yang dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau harus cukup baik secara jumlah maupun cakap dalam mengerjakan tugasnya. Efektivitas pelaksanaan kebijakan sangat tergantung kepada sumber daya manusia (aparatur) yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan. Walaupun aturan main pelaksanaan kebijakan telah di transformasikan dengan tepat, tetapi sumber daya manusia terbatas baik dari jumlah maupun keahlian maka pelaksanaan kebijakan tidak akan berjalan efektif.

Kemampuan pelaksana kebijakan juga sangat berpengaruh pada pelaksana kebijakan itu sendiri, terkait dengan pelaksana kebijakan dan kemampuan yang dimiliki, penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Pencapaian efektivitas pelaksanaan kebijakan tidak hanya mengandalkan banyaknya sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia harus diimbangi oleh keahlian atau kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sumber daya manusia tersebutpun harus mengetahui apa yang harus dilakukan.

(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara di atas sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan selain harus cukup juga harus memiliki

keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan tugas, anjuran, perintah dari atasan (pimpinan). Sumber daya yang ada harus seimbang antara ketepatan dan kelayakan yaitu antara jumlah staff yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang ditanganinya.

Jumlah Staf / Sumber Daya Manusia yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau menurut pengamatan penulis dan dari hasil data yang ada menunjukkan bahwa Jumlah pegawai yang ada masih kurang, seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Jumlah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga
Bulan Januari Tahun 2015

No	Keterangan	Aparatur Saat ini (Orang)	Proyeksi Kebutuhan Aparatur Tahun 2015 (Orang)
	Jabatan :		
1	Kepala Dinas	1	1
2	Sekretaris Dinas	1	1
4	Kepala Bidang	3	3
5	Kepala Sub Bagian	2	2
6	Kepala Sub Bidang	6	6
	Jumlah	13	13
	Non Jabatan		
1	Staf	19	36
	Jumlah	19	36
	Jumlah seluruh pegawai	32	45

Sumber : Renstra Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau aparatur yang ada saat ini berjumlah 32 orang, sedangkan proyeksi kebutuhan aparatur sebanyak 45 orang, artinya di Dinas

Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau masih membutuhkan 13 orang aparatur untuk melaksanakan tugas sehari-hari khususnya di bidang kepemudaan dan Olahraga.

Selain hal tersebut di atas, penulis juga mengamati tingkat pendidikan para pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga berpendidikan rendah, Penulis juga melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau menyatakan bahwa :

“Di Instansi kami berdasarkan data kepegawaian yang ada, beberapa pegawai yang ada jenjang pendidikannya hanya sampai tingkat pendidikan SMA dan SMP.”

(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa Tingkat Pendidikan sebagian pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau masih tergolong rendah. Sehingga kemampuan Sumber daya manusia yang ada ini perlu ditingkatkan. Berikut data kepegawaian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau berdasarkan Kualifikasi pendidikan :

Tabel 4.5

Data Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Bulan Desember Tahun 2014

NO	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S2	2
2	S1	19
3	D4	-
4	D3	1
5	D2	-
6	D1	-
7	SMA	9
8	SMP	1
	JUMLAH	32

Sumber : LPPD Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau tahun 2014

Tabel 4.6
Data Pejabat Struktural dan Fungsional Dinas Pemuda dan Olahraga
Bulan Desember Tahun 2014

NO	JUMLAH PNS SKPD	JUMLAH PEJABAT STRUKTURAL						JUMLAH JABATAN FUNGSIONAL	STAF/ NON ESELON
		ESELON IIa	ESELON IIb	ESELON IIIa	ESELON IIIb	ESELON IVa	ESELON IVb		
1	DISPORA	-	1	1	3	12	-	-	15
TOTAL		-	1	1	3	12	-	-	15

Berdasarkan hasil Tabel di atas, memberikan penjelasan bahwa Tingkat Pendidikan sebagian pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau masih tergolong rendah. Sehingga kemampuan Sumber daya manusia yang ada ini perlu ditingkatkan dengan pemberian motivasi terhadap para pegawai untuk melanjutkan pendidikan minimal sampai Strata 1 (S1). Diungkapkan oleh Kasubbag Keuangan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau pada kesempatan wawancara Sebagai berikut :

“Tingkat Pendidikan pada Dispora Kota Lubuklinggau memang perlu ditingkatkan guna mampu memberikan pelayanan maksimal terhadap masyarakat.”
(wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Hal senada juga diungkapkan oleh Kepala Bidang Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau Sebagai berikut :

“Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kota Lubuklinggau pada umumnya dan di Dispora pada khususnya. Hal yang dapat kami lakukan dengan memberikan program beasiswa bagi para pegawai agar mereka tertarik untuk melanjutkan pendidikan ke program Strata 1 (S1).” (wawancara tanggal 23 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara tersebut dengan 2 (dua) informan di atas, dapat memberikan gambaran bahwa Semakin baik tingkat pendidikan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri karena mereka memiliki

pengetahuan dan wawasan yang lebih luas sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Tanpa memandang seberapa jelas dan konsistennya perintah implementasi dan tanpa memandang seberapa akuratnya perintah tersebut ditransmisikan, jika implementor yang mengimplementasikan kebijakan kekurangan sumber daya, maka implementasi tidak akan efektif.

b. Informasi

Sumber daya informasi juga menjadi faktor penting dalam implementasi kebijakan. Informasi yang relevan dan cukup tentang berkaitan dengan bagaimana cara mengimplementasikan suatu kebijakan. Hal itu dimaksudkan agar para pelaksana tidak akan melakukan suatu kesalahan dalam menginterpretasikan tentang bagaimana cara mengimplementasikan atau melaksanakan kebijakan tersebut. Informasi ini penting untuk diketahui orang-orang yang terlibat dalam implementasi agar diantara mereka bersedia melaksanakan dan mematuhi apa yang terjadi dalam tugas dan kewajibannya.

Kemampuan pelaksana kebijakan juga sangat berpengaruh pada pelaksana kebijakan itu sendiri, terkait dengan sumber daya informasi penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Penyampaian informasi mengenai Implementasi Kebijakan tentang Tambahan Penghasilan Kejelasan Informasi mengenai Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan

Penghasilan Pegawai disampaikan kepada para pegawai telah disampaikan kepada staff dengan baik dan mampu dipahami.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa penyampaian informasi berkaitan dengan implementasi peraturan Walikota ini yang berlangsung antara Para pegawai Dispora dengan implementator kebijakan secara substansial. Hal senada juga dikemukakan oleh Kasubbid Pengendalian dan Perawatan Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Lubuklinggau menjelaskan dalam kutipan pembicaraannya dengan peneliti bahwa:

“Informasi merupakan data yang diproses sehingga dapat dipergunakan untuk menambah pengetahuan para pegawai negeri sipil di Dispora mengenai Perwal tentang TPP ini.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Dari wawancara di atas diketahui bahwa Informasi merupakan sumber penting dalam implementasi kebijakan Peraturan Walikota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan pegawai negeri sipil di Kota Lubuklinggau. Informasi dalam untuk melaksanakan kebijakan disini adalah segala keterangan dalam bentuk tulisan atau pesan, pedoman, petunjuk dan tata cara pelaksanaan yang bertujuan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Penyampaian informasi yang baik dan tepat sasaran akan mudah dipahami dan diterapkan oleh para pegawai dispora tentang pelaksanaan Perwal Nomor 50 tahun 2013 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) ini.

Untuk mengetahui proses Informasi tersebut peneliti juga melakukan wawancara dengan Staf Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Lubuklinggau, berikut kutipan wawancaranya:

“Informasi yang disampaikan oleh atasan yang kami cukup jelas dan tidak membingungkan / ambigu, sehingga tujuan yang ingin dicapai pada dispora mengenai Perwal tentang TPP ini tepat sasaran.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Dari hasil wawancara di atas terlihat bahwa Penyampaian informasi mengenai Peraturan Walikota ini bisa secara maksimal dilakukan dengan cara memberitahukan kepada para pegawai di DISPORA sebagai sasaran utama dalam kebijakan. Apabila terjadi Ketidakjelasan informasi tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan di atas dalam proses Informasi mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dispora Kota Lubuklinggau sudah dilaksanakan secara baik. Dalam pelaksanaannya tersebut para informan juga memberikan informasi bahwa informasi kebijakan yang diberikan kepada pelaksana dalam hal ini pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga, dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing- masing pegawai akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan

serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

c. Kewenangan / Otoritas

Kewenangan juga merupakan sumber daya lain yang mempengaruhi implementasi Kebijakan Perwal tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Kewenangan sangat diperlukan, terutama untuk menjamin dan meyakinkan bahwa kebijaksanaan yang akan dilaksanakan adalah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kewenangan ini menjadi penting kehadirannya ketika mereka dihadapkan suatu masalah dan mengharuskan untuk segera diselesaikan dengan suatu keputusan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai pengaruh dari kewenangan/otoritas dalam implementasi kebijakan:

a) Praktik kewenangan

Kadang implementor tidak memiliki kewenangan dalam wujud surat kewenangan, atau implementor punya kewenangan tetapi terbatas.

b) Penarikan dana

Pelaksanaan kebijakan kadang terkendala dengan siapa yang berwenang untuk menarik dana bagi pelaksanaan suatu kegiatan. Kadang penarikan dana juga terkendala dengan prioritas program lain yang ditekankan oleh pihak yang memiliki kewenangan lebih tinggi.

c) Pihak lain yang juga memiliki kewenangan

Implementasi kebijakan terbatas pada pihak lain yang juga

memiliki kewenangan. Ketika terdapat diskresi yang menyimpang, pihak-pihak yang memeriksa kadang merasa segan menerapkan sanksi.

d) Penggunaan sanksi

Sanksi atau hukuman yang berat dapat meningkatkan efektifitas implementasi. Sebagai contoh pemotongan anggaran bila terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan pelaksanaan kebijakan.

e) Orientasi pelayanan

Kurangnya kewenangan yang efektif mengakibatkan petugas yang seharusnya merupakan badan pengatur/*regulatory* berubah menjadi cenderung berorientasi pelayanan/*service*. Salah satu sebabnya adalah agar timbul kemauan/*good will* dari implementor.

Dalam wawancara dengan Kepala Bidang Kepemudaan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Walikota selaku Kepala Pemerintahan yang sangat berupaya memperhatikan kesejahteraan pegawainya, dengan kewenangan yang beliau miliki dengan mengeluarkan Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 ini.”

(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara tersebut peneliti menilai bahwa keberadaan sumber daya mengenai kewenangan yang di berikan sangat jelas, karena adanya Faktor kepentingan bagi kesejahteraan Pegawai Negeri sipil di Kota Lubuklinggau dan diharapkan Peraturan Walikota ini dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Pendapat lain mengenai Kewenangan / Otoritas ini juga disampaikan oleh Kabid Keolahragaan di Dispora Kota Lubuklinggau, berikut hasil wawancaranya :

“Kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan, ketika wewenang itu nihil maka kekuatan para implementator dimata publik tidak terlegitimasi sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai ini.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa kewenangan mutlak diperlukan dalam proses implementasi kebijakan yang ada karena bersifat formal, untuk menjamin dan meyakinkan bahwa kebijaksanaan yang akan dilaksanakan adalah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Kasubbid Sarana dan Prasarana di Dispora Kota Lubuklinggau, berikut kutipan wawancaranya :

“Dengan adanya Perwal Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil ini, Kepala Dinas selaku Kuasa Pengguna Anggaran pada Instansi Dispora memiliki Kewenangan untuk mengimplementasi Perwal tersebut dengan baik dan tepat sasaran guna mendukung program – program yang ada di kota Lubuklinggau dan memperhatikan kesejahteraan para pegawainya.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Dari wawancara diatas menerangkan bahwa dengan adanya kewenangan, maka para pelaksana akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan di atas dalam tahap Kewenangan / Otoritas mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dispora Kota Lubuklinggau sudah dilaksanakan secara

baik. Dalam pelaksanaannya tersebut para informan juga memberikan informasi bahwa Faktor Sumber daya melalui Kewenangan yang dimiliki bersifat formal, untuk menjamin dan meyakinkan bahwa kebijaksanaan yang akan dilaksanakan adalah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehingga masing- masing pegawai akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

d. Fasilitas

Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 ini. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

Dalam sebuah wawancara dengan Kepala Bidang Sarana dan Prasarana di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Fasilitas atau sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Pengadaan fasilitas yang layak, seperti gedung, tanah dan peralatan perkantoran akan menunjang dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai ini.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Pernyataan yang sama juga dituturkan oleh Kasubbid Sarana dan Prasarana di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Fasilitas juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) yang memadai maka implementasi kebijakan Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai ini tidak akan berhasil..”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

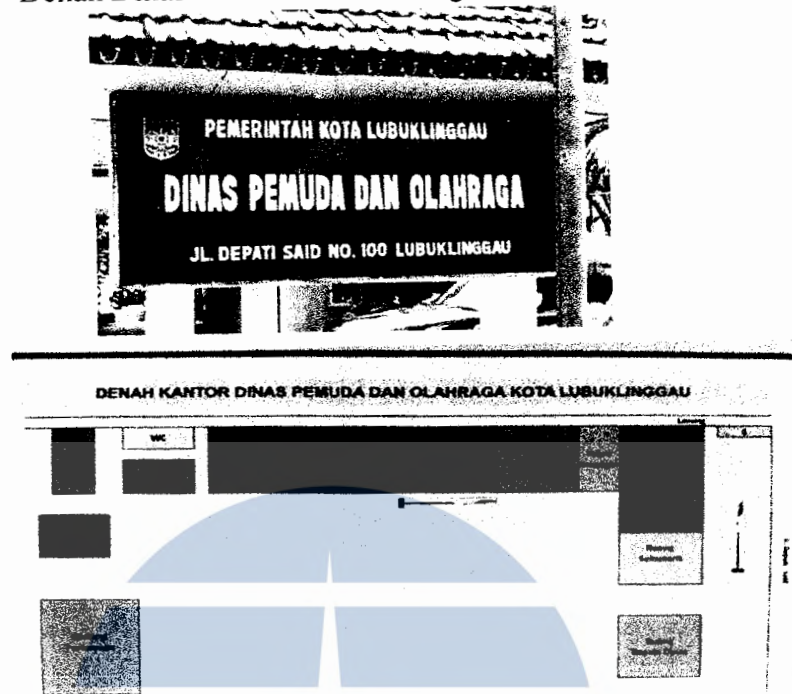
Dari hasil wawancara dengan 2 (dua) informan tersebut, dapat diketahui bahwa fasilitas yang baik dan memadai akan sangat menunjang kegiatan rutinitas yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Kepala Dinas selaku Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

Penulis juga melanjutkan wawancara dengan Pengurus Barang di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, berikut kutipan wawancaranya :

“Fasilitas yang dimiliki pada Dispora Kota Lubuklinggau sudah cukup memadai, mulai dari fasilitas perangkat kerja seperti komputer dan laptop hingga kendaraan dinas operasional baik itu kendaraan roda 2 maupun roda.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara tersebut, fasilitas yang pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau sudah dikatakan baik dan memadai guna menunjang kinerja para Pegawainya. Peneliti juga melengkapi data – data mengenai fasilitas yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau dengan mendokumentasikan fasilitas sarana prasarana yang ada sebagai berikut :

Gambar 4.3
Denah Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau



Sumber : Data Sekunder (diolah) 2015

Gambar 4.4
Balai serbaguna dan mushollah Dinas Pemuda dan Olahraga
Kota Lubuklinggau



Sumber : Data Sekunder (diolah) 2015

Gambar 4.5
Kendaraan Operasional (Mobil Dinas) pada Dinas Pemuda dan Olahraga
Kota Lubuklinggau



Sumber : Data Sekunder (diolah) 2015

Berdasarkan hasil wawancara dengan para Informan di atas dan dari hasil dokumentasi yang dilakukan. Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pada tahap ini, ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana yang mampu mendukung kegiatan dan program di Dispora telah tersedia dengan baik. dilihat dengan adanya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Faktor Sumberdaya menjadi kebutuhan mutlak agar tujuan kebijakan pemerintah dapat terealisasi. Pencapaian tujuan akan ditentukan oleh kualitas dari sumber daya itu sendiri. Berarti Sumberdaya dapat dinyatakan sebagai perintah dari atasan terhadap pelaksana-pelaksana kebijakan sehingga penerapan kebijakan tidak keluar dari sasaran yang dikehendaki berdasarkan

4 (empat) indikator yang mempengaruhi menurut *Edward III (1980)* yaitu Staf, Informasi, Kewenangan / Otoritas, dan Fasilitas, dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Temuan pada Faktor Sumber Daya (*Resources*)

No	Indikator Penelitian	Hasil Temuan di Lapangan
1	Staf	Masih belum Idealnya jumlah Pegawai pada Dispora Kota Lubuklinggau. Staff / Pegawai yang ada di Dinas pemuda dan olahraga beberapa orang masih memiliki jenjang pendidikan rendah yaitu baru sebatas memiliki Ijazah SMP dan SMA, sehingga perlu dilakukan upaya memberikan fasilitas beasiswa untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai tersebut.
2	Informasi	Informasi disampaikan dengan baik dan jelas kepada para pegawai, agar diantara mereka bersedia melaksanakan dan mematuhi apa yang terjadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
3	Kewenangan / Otoritas	Kewenangan yang dimiliki dan diterapkan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan telah berjalan efektif dengan pelaksanaan perintah yang dilakukan secara konsisten dan jelas
4	Fasilitas	Adanya Fasilitas pendukung (Sarana dan Prasarana) yang memadai pada Dispora Kota Lubuklinggau

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2015

4.1.3 Faktor Disposisi (Sikap Pelaksana)

Disposisi atau Sikap pelaksana merupakan faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai studi implementasi kebijakan publik. Jika implementasi Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai negeri Sipil dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai diharapkan berlangsung efektif, para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kapabilitas

untuk melaksanakannya tetapi mereka juga harus mempunyai keinginan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

Disposisi diartikan sebagai kecenderungan, keinginan atau kesepakatan para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan. Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan itu. Mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Disposisi ini merupakan karakteristik yang menempel erat kepada pelaksana kebijakan. Karakter yang penting dimiliki oleh pelaksana kebijakan adalah kejujuran, komitmen, demokratis, kemauan, keinginan, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan secara sungguh-sungguh. Disposisi yang tinggi berpengaruh pada tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan.

Menurut *Edward III dalam Winarno (2005:142-143)* mengemukakan "kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif". Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius.

Bentuk penolakan dapat bermacam-macam seperti yang dikemukakan Edward III tentang "zona ketidakacuhan" dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaanya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan dengan cara mengacuhkan, menunda dan tindakan penghambatan lainnya.

penulis melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

"Implementasi kebijakan yang berhasil bisa gagal ketika para pelaksana tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Arah disposisi para pelaksana terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang penting. Implementor mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan karena mereka menolak apa yang menjadi tujuan dari suatu kebijakan.."
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Dari wawancara diatas menerangkan bahwa peneliti menilai Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau prespektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Kebanyakan para pelaksana menggunakan sedapat mungkin otoritas dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan. Salah satu alasan mengenai hal ini disebabkan independensi mereka terhadap pembuat kebijakan.

Alasan yang lain adalah kompleksitas dari kebijakan itu sendiri. Meskipun cara lain para pelaksana menggunakan otoritasnya tergantung dari disposisi mereka yang mengacu kepada kebijakan-kebijakan tersebut namun

pada akhirnya sikap merekalah yang akan mempengaruhi cara pandang mereka terhadap kebijakan tersebut dan bagaimana mereka melihat kebijakan akan berdampak terhadap kepentingan perorangan dan organisasi mereka.

Para pelaksana tidak selalu melaksanakan kebijakan sesuai dengan keinginan pembuat kebijakan. Akibatnya pembuat kebijakan sering berhadapan dengan tugas-tugas untuk memanipulasi atau bekerja dalam lingkungan disposisi para pelaksananya atau bahkan membatasi otoritasnya. penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Jika para pelaksana mendapatkan disposisi yang baik terhadap kebijakan tertentu, mereka cenderung melaksanakannya diluar yang telah diharapkan pembuat kebijakan sebelumnya. Tetapi ketika perilaku dan perspektif para pelaksana berbeda dari pembuat keputusan, proses implementasi kebijakan menjadi secara tak terbatas lebih membingungkan.”
(wawancara tanggal 24 Maret 2015)

Pernyataan diatas menerangkan bahwa pelaksanaan sebuah kebijakan hanya akan efektif jika dilaksanakan oleh aparatur/implementor kebijakan yang menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai wujud perilaku yang baik dalam menyukseskan setiap program kebijakan yang akan diimplementasikan, akan tetapi juga para pembuat kebijakan hendaknya menyadari bahwa implementor juga membutuhkan insentif baik berbentuk, pengakuan, penghargaan, dan dukungan agar tercipta kondisi yang simbiosis mutualisme antara pembuat dan implementor kebijakan dalam rangka mengoptimalkan implementasi kebijakan publik.

Edward III dalam Agustinus (2006:159-160) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan dari disposisi pelaksana, yaitu:

a. Efek dari Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.

Dalam sebuah wawancara dengan Sekretaris di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Apabila seorang pimpinan telah mampu bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, maka para staf akan melaksanakan akan melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh Fasilitas atau sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor ya Bapak Walikota Lubuklinggau.”
(wawancara tanggal 25 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa Suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Implementasi kebijakan apabila memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan

pembuat kebijakan, maka proses implementasinya menjadi tidak efektif dan efisien. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Agar Disposi berjalan sesuai dengan yang diharapkan para staf pelaksana tidak hanya harus mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki suatu kemampuan dalam melaksanakan kebijakan tetapi mereka juga harus memiliki kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.”

(wawancara tanggal 25 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa Apabila para pegawai tidak memiliki kemauan dalam melaksanakan kebijakan tersebut maka akan Banyak kebijakan yang jatuh dalam zona ketidakpedulian (*zone of indifference*) karena orang-orang yang seharusnya melaksanakan perintah memiliki perbedaan pandangan/ketidaksetujuan dengan kebijakan yang dilaksanakan. Sebagai akibat dari disposisi implementor ini terdapat kemelesetan/*slippage* antara kebijakan dan implementasi. *Edwards III* menyebutkan bahwa salah satu permasalahan yang menyebabkan ketidakpedulian adalah *parochialism*.

Parochialism timbul sebagai akibat orang yang bekerja dan menghabiskan sebagian besar karirnya di suatu lembaga pemerintah. Seringkali orang-orang dalam organisasi tersebut berusaha mempertahankan *status quo* dari organisasinya dan berseberangan dengan kebijakan yang ada. Kepentingan organisasi sebagai wujud dari *parochialism* ini seringkali didahulukan daripada kebijakan yang ada. Dikarenakan terdapat perbedaan cara pandang dari masing-masing organisasi, maka disposisi dari organisasi tersebut mempengaruhi implementasi kebijakan pada organisasi itu.

Wawancara peneliti lanjutkan dengan Kasubbid Bina Prestasi dan Organisasi Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Disposisi tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan apabila ada staf pelaksana di Dispora Kota Lubuklinggau tidak mengimplementasikan kebijakan sesuai perintah dari pimpinan.”
(wawancara tanggal 25 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa Permasalahan lain timbul bila ternyata staf pelaksana yang seharusnya mengimplementasikan kebijakan ternyata tidak mau mengimplementasikan kebijakan sesuai perintah yang sebenarnya. Ditambah lagi posisi staf tersebut ternyata tidak bisa / sulit digantikan. Edwards III memberi contoh kasus untuk permasalahan ini adalah permasalahan pergantian personel yang sulit dilakukan dikarenakan adanya perjanjian politik, atau sistem kepegawaian di pemerintah yang lebih mudah mempromosikan daripada memecat.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan di atas dalam tahap Efek dari Disposisi terhadap Staf di Birokrasi mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dispora Kota Lubuklinggau belum dilaksanakan secara baik. Dalam pelaksanaannya tersebut para informan juga memberikan informasi bahwa Faktor Disposisi dalam pelaksanaannya menjadi suatu permasalahan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, karena terdapat Oknum yang belum mampu mengimplementasikan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, tidak memberikan dukungan bahkan sering bolos kerja, maka proses pelaksanaan

kebijakan semakin menjadi sulit dilaksanakan dan tidak akan berjalan efektif dan Implementasi Peraturan Walikota Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan oknum tersebut tidak dapat diberikan TPP oleh Bapak Walikota.

c. Insentif

Menurut *George Edward* salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi (*self interest*) atau organisasi. Mengganti personel pelaksana implementasi (*implementor*) adalah pekerjaan yang sulit, dengan memberikan insentif tambahan untuk memberikan motivasi bagi *implementor* dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kota Lubuklinggau dijelaskan bahwa jumlah besaran Insentif yang diterima para pegawai berdasarkan Kinerja nya seperti Tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Tabel Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon
Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

No	Pangkat/Gol	Besaran TPP (Rp)
1.	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)
2.	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
3	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
	Eselon II.B (Asisten Sekda)	Rp. 5.000.000
Eselon II.A	Rp. 7.500.000	

Sumber : Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014

Dalam sebuah wawancara dengan Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Dispora Kota Lubuklinggau merupakan Instansi pelaksana kebijakan daerah yang telah menerapkan pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai atau Insentif guna meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi yang bergantung pada Disiplin kerja dan Kinerja pegawai.”
(wawancara tanggal 25 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara tersebut peneliti menilai bahwa Pemberian Insentif sangat mempengaruhi peningkatan kinerja bagi para pegawai di kota Lubuklinggau khususnya Dispora Kota Lubuklinggau. Besaran Pemberian Insentif tersebut dibayarkan sesuai dengan perhitungan tingkat disiplin dan kinerja pegawai itu sendiri. Pada Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2013 dijelaskan bahwa jika pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin

pegawai seperti yang tertulis pada Bab II Pasal 2 akan diberikan sanksi sesuai dengan Lampiran Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014 tentang Tabel Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai (NDP) di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

Tabel 4.9
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 Dokter	1,5%
4	Izin Tidak Masuk Kerja Urusan Keluarga / Pribadi	1,5%
5	Tidak Apel Sore	1%

Sumber : Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 22/KPTS/DPPKA/2014

Hal senada juga diungkapkan oleh Kasubbag Keuangan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Sejak diberlakukannya Perwal nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini, tingkat kedisiplinan dan kinerja jauh meningkat walaupun ada sebagian kecil pegawai yang belum mampu untuk melaksanakannya dengan berbagai alasan. (wawancara tanggal 25 Maret 2015)

Berdasarkan wawancara tersebut peneliti menilai bahwa keberadaan Pemberian Insentif sangat mempengaruhi peningkatan kinerja bagi para pegawai. Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan

kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau pengabdian terhadap instansi dimana bekerja. Berarti Sumberdaya dapat dinyatakan sebagai perintah dari atasan terhadap pelaksana-pelaksana kebijakan sehingga penerapan kebijakan tidak keluar dari sasaran yang dikehendaki berdasarkan 3 (tiga) indikator yang mempengaruhi menurut Edward III yaitu penyampaian informasi (transmisi), kejelasan informasi dan konsistensi, dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Temuan pada Faktor Disposisi

No	Indikator Penelitian	Hasil Temuan di Lapangan
1	Efek dari Disposisi	Kecenderungan sikap pelaksana mematuhi arahan dan tugas yang diberikan pimpinan, akan tetapi data yang didapat ada 1 orang yang tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan dan sering bolos kerja.
2	Insentif	Program Perwal Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (insentif) di Kota Lubuklinggau terbukti sangat mampu meningkatkan disiplin dan kinerja para pegawai khususnya di Dispora Kota Lubuklinggau.

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2015

4.5.4 Faktor Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan. Birokrasi memegang peranan penting dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan birokrasi merupakan aparat pemerintah yang mempunyai tugas menterjemahkan

dalam melaksanakan kebijakan pemerintah. Dalam Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil, para pelaksana kebijakan juga berpedoman pada petunjuk pelaksanaan yang ada.

Menurut Edwards III, dua permasalahan utama dari struktur birokrasi adalah prosedur operasional standar (SOP =Standard Operating Procedure) dan fragmentasi.

1) Standard Operating Procedures (SOP)

Bagian yang terpenting dalam organisasi kebijakan adalah adanya SOP (Standard Operating Procedure) SOP merupakan suatu pedoman tertulis yang dipergunakan untuk menggerakkan pelaksana dalam pembagian tugas agar organisasi yang dijalankan efektif sehingga tujuan yang ditetapkan dapat terealisasi.

Menurut Edwards III (1980: 125) SOP adalah respon yang timbul dari implementor untuk menjawab tuntutan-tuntutan pekerjaan karena kurangnya waktu dan sumber daya serta kemauan adanya keseragaman dalam operasi organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Edwards III (1980: 141) juga menjelaskan bahwa SOP yang bersifat rutin didesain untuk situasi tipikal di masa lalu mungkin mengambat perubahan dalam kebijakan karena tidak sesuai dengan situasi atau program baru. SOP sangat mungkin menghalangi implementasi kebijakan-kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru untuk mengimplementasikan kebijakan. Semakin besar kebijakan membutuhkan

perubahan dalam cara-cara yang rutin dari suatu organisasi, semakin besar probabilitas SOP menghambat implementasi.

Dalam sebuah wawancara dengan Sekretaris di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Pada Instansi kami telah memiliki SOP guna mendukung program dan kegiatan sesuai dengan Tupoksi Dispora guna mendukung program dan visi-misi pemerintah Kota Lubuklinggau.”
(wawancara tanggal 25 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa pada Dimensi Struktur Birokrasi, Standar Operasional Prosedur telah dimiliki oleh Dispora Kota Lubuklinggau, Proses penyusunan standar pelayanan agar lebih mudah haruslah diketahui secara pasti prosedur itu dari suatu jenis pelayanan. Melalui prosedur yang jelas, akan lebih mudah diketahui berapa biaya yang diperlukan, waktu yang dibutuhkan, siapa saja yang terlibat, peralatan apa saja yang diperlukan serta persyaratan apa saja yang harus dipenuhi oleh pengguna jasa pelayanan

Adanya SOP untuk mendukung program dan Kegiatan sesuai dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, dengan dasar pertimbangan sebagai berikut :

Bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau perlu mengidentifikasi, menyusun dan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), bahwa dalam mengidentifikasi, menyusun dan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan

Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau nomor 014/KPTS/DISPOR/I/2014 tentang PENYUSUNAN DAN PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA LUBUKLINGGAU.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Dengan adanya SOP, ada pedoman yang menunjukkan apa yang harus dilakukan, kapan hal tersebut dilakukan dan siapa yang melakukan, sehingga dalam pelaksanaan tugas tidak ada lagi keterlambatan, tidak saling tumpang tindih dan sebagainya.
(wawancara tanggal 26 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa dengan adanya SOP ini maka akan tercipta Standarisasi dan sinkronisasi dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing - masing bidang / subbidang yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga daerah, sehingga akan tercipta harmonisasi yang selaras di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Selain itu dengan adanya SOP siapapun akan lebih mudah belajar dan mendiagnosis masalah yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Staff di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, mengemukakan bahwa :

“Dengan adanya SOP, maka sasaran dan target yang ada pada Dispora dapat terpenuhi, yaitu : Meningkatkan Kinerja SDM, Meningkatkan Kualitas Pemuda dan meningkatkan Kompetisi Olahraga dan Pembinaan Olahraga. Seperti yang tercantum pada LAKIP Dinas pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau tahun 2014.
(wawancara tanggal 26 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa keberadaan SOP ini sangat penting guna mengetahui aspek – aspek struktural paling dasar pada suatu organisasi atau instansi. Peneliti juga mendapatkan data – data tentang Ruang Lingkup, Tujuan dan manfaat SOP yang diterapkan di Dispora Kota Lubuklinggau yaitu meliputi :

a) Ruang lingkup SOP

Ruang lingkup penyusunan Standar Operasional Prosedur di unit kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mencakup pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat yang meliputi Sub bagian Umum, Sub bagian Keuangan, tugas pokok dan fungsi Bidang Kepemudaan Meliputi Sub bagian produktifitas kepemudaan dan sub bidang lembaga kepemudaan. Tugas pokok dan fungsi Bidang Olahraga meliputi, Sub bidang olahraga pelajar mahasiswa dan masyarakat. Tugas pokok dan fungsi bidang sarana dan prasarana meliputi, sub bidang sarana dan prasarana dan bidang pengendalian dan perawatan.

b) Tujuan SOP

Tujuan disusunnya Buku SOP Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah:

1. Untuk menjadi acuan bagi para pejabat/staf pada masing-masing Bidang/Sub bidang/sub bagian dalam melaksanakan tugas pokok, dan fungsinya;

2. Untuk menjadi pedoman dan mensinergikan berbagai tugas pokok dan fungsi di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau
3. Sebagai standarisasi cara/metode yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan khusus, sehingga bisa mengurangi kesalahan dan kelalain;
4. Membantu pegawai menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen sehingga mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses kerja sehari-hari;
5. Meningkatkan akuntabilitas dengan melaporkan dan mendokumentasi hasil dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;
6. Menciptakan ukuran Standar kinerja sehingga memudahkan pegawai dalam memperbaiki, mengevaluasi, meningkatkan kinerjanya.

c) Manfaat SOP

Dengan disusunnya SOP Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau diharapkan dapat dipetik beberapa manfaat, yaitu;

1. Menghindari ketidakjelasan prosedur berbagai pelayanan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau;
2. Menjamin terlaksananya seluruh proses pelayanan melalui prosedur yang benar meliputi alur, persyaratan, kelengkapan, output yang dihasilkan dan waktu yang tetap (standar).

3. Memudahkan penelusuran berbagai tindak penyimpanan dalam pelaksanaan tugas;
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan proses pelaksanaan tugas;
5. Memberikan jalan bagi implementasi pemerintahan yang bersih (*clean government*) yang pada akhirnya diharapkan juga akan memberikan jalan bagi terwujudnya *good governance* di Dinas pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

2) Fragmentasi

Menurut *George Edwards III (dalam Winarno, 2012:206)* menjelaskan bahwa fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab dari suatu kebijakan pada beberapa unit organisasi. Fragmentasi berasal terutama dari tekanan-tekanan di luar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislatif, kelompok-kelompok kepentingan, pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi publik. Semakin banyak aktor-aktor dan

badan-badan yang terlibat dalam suatu kebijakan tertentu dan semakin saling berkaitan keputusan-keputusan mereka, semakin kecil kemungkinan keberhasilan implementasi. Edward menyatakan bahwa secara umum, semakin koordinasi dibutuhkan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan, semakin kecil peluang untuk berhasil.

Penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengemukakan bahwa :

“Upaya penyebaran tanggung jawab kegiatan – kegiatan atau aktifitas – aktifitas pegawai diantara berapa unit kerja. Sebagai contoh dispora bekerja sama dengan dinas pendidikan dalam kegiatan Kepemudaan seperti Pemilihan anggota Paskibraka.”
(wawancara tanggal 27 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa Fragmentasi sebagai salah satu ciri penting yang perlu dimiliki oleh setiap peraturan pemerintah yang baik ialah kemampuannya untuk memadukan Hirarki badan – badan pelaksana.

Organisasi pelaksana yang terfragmentasi (terpecah-pecah atau tersebar) akan menjadi distorsi dalam pelaksanaan kebijakan. Semakin terfragmentasi organisasi pelaksana semakin membutuhkan koordinasi yang intensif. Hal ini berpeluang terjadinya distorsi komunikasi yang akan menyebabkan gagalnya pelaksanaan suatu kebijakan.

Keberhasilan implementasi kebijakan yang kompleks, perlu adanya kerjasama yang baik dari banyak orang. Oleh karena itu, fragmentasi organisasi (organisasi yang terpecah-pecah) dapat merintangikan koordinasi yang diperlukan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan yang kompleks. Adanya perubahan yang tidak diinginkan (perubahan-perubahan tidak seperti biasanya) menciptakan kebingungan yang semua itu akan mengarah pada pelaksanaan kebijakan yang menyimpang dari tujuan semula yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tahap pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang

merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan sangat baik. Sementara itu, suatu kebijakan yang cemerlang mungkin juga akan mengalami kegagalan jika kebijakan tersebut kurang diimplementasikan dengan baik oleh para pelaksana kebijakan (*Edwards III dalam Winarno, 2002:174*).

Fragmentasi mengakibatkan pandangan-pandangan yang sempit dari banyak lembaga birokrasi. Hal ini akan menimbulkan konsekuensi pokok yang merugikan bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Berikut hambatan-hambatan yang terjadi dalam fragmentasi birokrasi berhubungan dengan implementasi kebijakan publik menurut *Budi Winarno, 2005:153-154*: "Pertama, tidak ada otoritas yang kuat dalam implementasi kebijakan karena terpecahnya fungsi-fungsi tertentu ke dalam lembaga atau badan yang berbeda-beda. Di samping itu, masing-masing badan mempunyai yurisdiksi yang terbatas atas suatu bidang, maka tugas-tugas yang penting mungkin akan terlantarkan dalam berbagai agenda birokrasi yang menumpuk".

"Kedua, pandangan yang sempit dari badan yang mungkin juga akan menghambat perubahan. Jika suatu badan mempunyai fleksibilitas yang rendah dalam misi-misinya, maka badan itu akan berusaha mempertahankan esensinya dan besar kemungkinan akan menentang kebijakan-kebijakan baru yang membutuhkan perubahan".

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan mengenai Implementasi Peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau dianalisis dengan Teori Kebijakan George C. Edward III, yang mengungkapkan Implementasi Kebijakan dapat dilihat melalui empat faktor yaitu, Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi, adalah sebagai berikut :

1. Faktor Komunikasi

Permasalahan proses komunikasi disini merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan tujuan sebuah kebijakana meliputi 3 sub komponen, yaitu Transmisi (Sosialisasi), Kejelasan persoalan, dan Konsistensi program kebijakan telah dilaksanakan optimal. Selama ini sosialisasi Perwal Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil mampu disosialisasikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau.

2. Faktor Sumber Daya

Staf yang ditunjuk dalam pelaksanaan Perwal Nomor 50 tahun 2013 belum dapat melaksanakan tugasnya secara optimal hal ini disebabkan tidak

seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau mencapai jenjang pendidikan Strata 1 (S-1) dan Jumlah pegawai yang berjumlah 32 Orang dipandang belum memadai dari jumlah Ideal sebanyak 45 Orang.

3. Faktor Disposisi

Masalah watak atau sikap implementor dalam menjalankan implementasi merupakan hal yang mempengaruhi aspek komunikasi dan struktur birokrasi serta sumber daya yang dilibatkan dalam proses implementasi Perwal Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil ini, hal ini dikarenakan karena banyaknya pihak yang dilibatkan sebagai pelaksana hingga membuat interpretasi dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan komitmen yang telah menjadi tujuan bersama.

4. Faktor Struktur Birokrasi

Prosedur operasi yang standar (standard operating procedures atau SOP), Dalam Perwal Nomor 50 tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil ini telah ada acuan standar pelaksanaannya, ditunjang dengan pengawasan dari pelaksana yang telah memiliki pandangan yang sama guna mendukung visi dan misi dari Pemerintah Kota Lubuklinggau.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

1. Sebagai pengembangan studi Implementasi kebijakan publik khususnya yang berhubungan dengan Implementasi Kebijakan Tambahan

Penghasilan Pegawai (TPP) di Kota Lubuklinggau, maka penulis mengharapkan untuk diadakan lagi penelitian lanjutan dengan menggunakan model analisis yang berbedamenggunakan analisis yang berbeda dengan penulis gunakan, dengan harapan untuk menggali lebih dalam mengenai Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kota Lubuklinggau.

2. Perlunya penelitian bertujuan untuk mengevaluasi hasil dan dampak Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kelompok sasaran para Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

5.2.2 Saran Praktis

1. Melakukan upaya – upaya pembekalan dan pemahaman bagi para Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau tentang Perwal ini guna secara berkelanjutan untuk mampu meningkatkan Disiplin dan Kinerja dalam bekerja, sehingga pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan oleh Walikota Lubuklinggau dapat dimanfaatkan secara maksimal.
2. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini dimaksudkan agar melakukan peningkatan kinerja oleh seluruh Pegawai dalam pelaksanaan penyelenggaraan tugas pemerintahan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau khususnya di bidang Kepemudaan dan Olahraga yang diharapkan selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino,L (2006). Dasar – dasar Kebijakan Publik. Bandung: CV. Alfabeta.
- Alfatih, A (2010). Implementasi Kebijakan dan Pemberdayaan Masyarakat (kajian pada Implementasi Program kemitraan dalam rangka / memberdaya usaha kecil). UNPAD PRESS.
- Dunn, W. (2000). Pengantar Analisis Kebijakan Publik (Edisi Kedua). Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Dessler, G, (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia edisi bahasa Indonesia, edisi ketujuh, Prenhalindo, Jakarta.*
- Edward III, G.C. (1980). *Implementing Publik Policy*. Washington D.C. : Congressional Quarterly Press.
- Islamy, M.Irfan, (2000). *Prinsip Prinsip perumusan kebijakan Negara, Jakarta Sinar Grafika.*
- Mangkunegara, A. P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Remaja Rosdakarya.*
- Moleong, LJ (2001). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke Sepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, LJ (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R.D (2006). *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta: Gramedia.
- Nurcholis, H (2007). *Administrasi Pemerintahan Daerah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prasetya,I. (2012), *Metodologi Penelitian Administrasi*.Cet.7,Ed.1, Tangerang Selatan :Universitas Terbuka
- Poerwadarminta, WJS (2002), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Purwanto, N (2012), *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung : Rosda Karya.

- Rivai dan Basri (2005), *Penilaian Kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela.L.P (2012), *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Alfabeta
- Sulistiyarini, S (2013), *Panduan Penulisan Proposal dan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Cet. 1,Ed 1, Tangerang Selatan :Universitas Terbuka
- Suharto.E. (2006). *Analisis Kebijakan Publik, Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20, Bandung: Alfabeta
- Suwitri,S (2010), *konsep Dasar Kebijakan Publik*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Syafri,W dan Setyoko,I (2008), *Metode Implementasi Kebijakan Publik dan Etika Profesi*. Jatinangor : Alqa Prisma Interdelta.
- Wahab, A (2001). *Analisis kebijakan dari formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ke-3*. Jakarta : Fajar Interpratama Offset
- Winarno,B (2008). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Peraturan Perundang-undangan dan Dokumen

Data dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Undang – undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang – undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja

Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 tahun 2013 tentang Tambahan

Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di

Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

APBD Kota Lubuklinggau tahun 2014 (DPPKA Kota Lubuklinggau)

Lampiran Pedoman Wawancara

Faktor Komunikasi

1. Bagaimana proses Penyampaian Informasi tentang Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dispora dapat sampai ke seluruh pegawai yang ada?
2. Bagaimana cara memberikan kejelasan informasi tentang Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai kepada para pelaksana kebijakan di Dispora?
3. Bagaimana Konsistensi sikap Bapak / Ibu dalam melaksanakan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap peningkatan Kinerja Pegawai?

Faktor Sumber Daya

1. Siapa saja yang menjadi pelaksana kebijakan tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini?
2. Adakah syarat – syarat khusus untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai ini?
3. Bagaimana pelaksanaan kewenangan yang dimiliki pimpinan diberlakukan di Dispora?
4. Bagaimana fasilitas sarana dan prasarana yang ada guna menunjang peningkatan Kinerja pegawai terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai?

Faktor Disposisi

1. Bagaimana Efek dari Disposisi (Sikap Pelaksana) terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Dispora Kota Lubuklinggau?
2. Apakah Bapak / Ibu mau meningkatkan Kinerja dengan adanya Kebijakan Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai ini?
3. Bagaimana sikap Pelaksana terhadap Peraturan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) yang diterima?

Faktor Struktur Birokrasi

1. Bagaimana Penyesuaian Prosedur kerja dalam pelaksanaan kebijakan?
2. Apakah pelaksana kebijakan mematuhi semua peraturan yang berkaitan dengan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai ini?
3. Bagaimana Koordinasi antar Pelaksana Kebijakan tentang Penyebaran tanggung jawab?



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);

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 :

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 di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau diluar gaji dan tunjangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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. / 11, 31.11.

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 penetapannya berdasarkan

- (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
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..

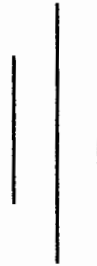


PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGAU

NOMOR 48 TAHUN 2014

TENTANG

**PENJABARAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA**





SALINAN

WALIKOTA LUBUKLINGGAU
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
NOMOR 48 TAHUN 2014

TENTANG

PENJABARAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS PEMUDA
DAN OLAHRAGA KOTA LUBUKLINGGAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

- Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan dalam Pasal 47 Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga 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 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);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);

5. Peraturan...

5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 537);
6. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2014 Nomor 1);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PENJABARAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA LUBUKLINGGAU.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Lubuklinggau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Lubuklinggau.
3. Walikota adalah Walikota Lubuklinggau.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau.
5. Dinas adalah Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau.
7. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
8. Unit Pelaksana Teknis Dinas yang selanjutnya disebut UPTD adalah unsur pelaksana operasional dinas di lingkungan dinas yang melaksanakan tugas teknis operasional.
9. Kelompok Jabatan fungsional adalah Kelompok Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan profesinya dalam rangka mendukung tugas Pemerintahan Daerah.

BAB...

BAB II KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Bagian Kesatu Kedudukan

Pasal 2

- (1) Dinas adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Pemuda dan Olahraga;
- (2) Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Bagian Kedua Tugas Pokok

Pasal 3

Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pemuda dan olahraga serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi.

Bagian Ketiga Fungsi

Pasal 4

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Dinas mempunyai fungsi :

- a. pengelolaan kegiatan kesekretariatan, meliputi keuangan, umum dan kepegawaian;
- b. penyusunan program di bidang pemuda, olahraga, sarana dan prasarana, kewirausahaan dan industri olahraga;
- c. perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pemuda, olahraga, sarana dan prasarana, kewirausahaan dan industri olahraga;
- d. pengendalian dan pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya;
- e. penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian di bidang pemuda, olahraga dan sarana dan prasarana, kewirausahaan dan industri olahraga; dan
- f. pelaksanaan tugas lain di bidang pemuda dan olahraga yang diserahkan oleh Walikota.

BAB...

BAB III SUSUNAN ORGANISASI

Pasal 5

Susunan organisasi Dinas terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan; dan
 3. Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan.
- c. Bidang Kepemudaan, membawahkan :
 1. Seksi Pemberdayaan Pemuda;
 2. Seksi Pengembangan Organisasi Pemuda; dan
 3. Seksi Kepemimpinan Pemuda.
- d. Bidang Keolahragaan, membawahkan :
 1. Seksi Olahraga Pendidikan;
 2. Seksi Olahraga Prestasi; dan
 3. Seksi Olahraga Rekreasi.
- e. Bidang Sarana dan Prasarana, membawahkan :
 1. Seksi Sarana dan Prasarana; dan
 2. Seksi Pengendalian dan Perawatan.
- f. Bidang Kewirausahaan Pemuda dan Industri Olahraga, membawahkan :
 1. Seksi Kewirausahaan Pemuda; dan
 2. Seksi Industri Olahraga.
- g. UPTD; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

BAB IV URAIAN TUGAS

Bagian Kesatu Kepala Dinas

Pasal 6

Kepala Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a peraturan ini mempunyai tugas memimpin, mengawasi, membina dan melaksanakan koordinasi serta kegiatan di bidang pemuda, olahraga, sarana dan prasarana, kewirausahaan dan industri olahraga.

Bagian Kedua Sekretariat

Pasal 7

Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program serta melaksanakan urusan kesekretariatan untuk menunjang tugas pokok seluruh organisasi di lingkungan Dinas.

Pasal...

Pasal 8

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyelenggaraan penyusunan perencanaan;
- b. penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;
- c. penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- d. penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan;
- e. pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pasal 9

(1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. menyelenggarakan, melaksanakan dan mengelola administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pendidikan pelatihan pegawai;
- c. melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perjalanan dinas, keprotokolan, penyusunan rencana kebutuhan barang, peralatan, mendistribusikan;
- d. melaksanakan tata usaha barang, perawatan/penyimpanan peralatan kantor dan pendataan inventaris kantor;
- e. menyelenggarakan administrasi perkantoran;
- f. melaksanakan kebersihan dan keamanan kantor;
- g. menghimpun, mengolah data, menyusun program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
- h. melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh sekretaris sesuai tugas dan fungsinya.

(2) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan administrasi keuangan Dinas;
- b. melaksanakan pengelolaan tata usaha keuangan;
- c. menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai ketentuan

d. melaksanakan...

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 evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - g. melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya
- (3) Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan;
 - b. melaksanakan penyiapan bahan dan melaksanakan koordinasi dalam penyusunan rencana strategis pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
 - c. menyiapkan rumusan kebijakan program kerja dan rencana kerja kegiatan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
 - d. menyiapkan dan menyusun bahan pengembangan kerja sama lintas sektor;
 - e. menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen dan Pelaporan Dinas Pemuda dan Olah Raga;
 - f. melaksanakan koordinasi, sinkronisasi penyusunan rencana kegiatan tahunan pembangunan kepemudaan dan keolahragaan;
 - g. melaksanakan monitoring dan koordinasi dalam rangka penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan Dinas Pemuda dan Olah Raga;
 - h. menyiapkan bahan dan sarana pertimbangan kepada pimpinan dalam rangka pengendalian dan pengembangan pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
 - i. melakukan evaluasi pelaksanaan rencana dan program pembangunan di bidang pemuda dan olah raga;
 - j. melakukan penyusunan laporan tahunan dan laporan lainnya; dan
 - k. melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh sekretaris sesuai tugas dan fungsinya

Pasal...

Bagian Ketiga
Bidang Kepemudaan

Pasal 10

Bidang Kepemudaan mempunyai tugas melaksanakan urusan dibidang pemberdayaan kepemudaan, pengembangan organisasi pemuda, kepemimpinan pemuda, kaderisasi kepemudaan, pembangunan wawasan kebangsaan dan aktivitas pemuda serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Pasal 11

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Bidang Kepemudaan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan/perumusan bahan penetapan kebijakan di bidang kepemudaan;
- b. penyusunan rencana dan pelaporan kegiatan;
- c. pengkoordinasian, pembagian dan pengaturan pelaksanaan tugas;
- d. penyelenggaraan urusan pemberdayaan kepemudaan;
- e. penyelenggaraan urusan pengembangan organisasi kepemudaan;
- f. penyelenggaraan urusan pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda; dan
- g. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Pasal 12

(1) Seksi Pemberdayaan Pemuda, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
- b. melaksanakan kegiatan Sarjana Penggerak Pembangunan;
- c. melaksanakan kegiatan pemuda pelopor;
- d. melaksanakan seleksi pertukaran pemuda antar provinsi maupun antar Negara;
- e. melaksanakan kegiatan pencegahan dan pemulihan pemuda beresiko;
- f. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
- g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala Bidang Kepemudaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(2) Seksi Pengembangan Organisasi Pemuda, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. melaksanakan...

- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
 - b. menyusun pedoman teknis pengembangan organisasi kepemudaan;
 - c. melaksanakan pembinaan pengembangan organisasi kepemudaan;
 - d. meneliti dan memproses permohonan pemberian rekomendasi dalam rangka kegiatan kepemudaan;
 - e. monitor dan evaluasi kegiatan pengembangan organisasi kepemudaan;
 - f. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
 - g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Kepemudaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Seksi Kepemimpinan Pemuda, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
 - b. menyusun pedoman teknis pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda;
 - c. monitor dan evaluasi kegiatan pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda;
 - d. meneliti dan memberikan rekomendasi dalam rangka kegiatan pembangunan wawasan kebangsaan dan kepemimpinan pemuda;
 - e. melaksanakan seleksi dan pelatihan paskibraka; dan
 - f. melaksanakan kegiatan peningkatan kesadaran bela negara;

Bagian Keempat Bidang Keolahragaan

Pasal 13

Bidang Keolahragaan dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pemberian pertimbangan, penyusunan, pelaksanaan, mengendalikan dan pengawasan kebijakan, program dan kegiatan pada Bidang Keolahragaan yang meliputi olahraga pendidikan, olahraga prestasi, dan olahraga rekreasi.

Pasal 14

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Bidang Keolahragaan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan...

- a. penyusunan perumusan bahan penetapan kebijakan di bidang keolahragaan;
- b. pengembangan dan keserasian kebijakan olahraga;
- c. pengelolaan dan penyelenggaraan olahraga;
- d. pembinaan dan pengembangan Ilmu, Pengetahuan dan Teknologi dibidang keolahragaan;
- e. penyelenggaraan pekan dan kejuaraan olahraga;
- f. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga keolahragaan;
- g. pengembangan kerjasama dan informasi keolahragaan;
- h. pengembangan dan peningkatan kemitraan pemerintah dengan masyarakat dalam pembangunan olahraga;
- i. pengembangan manajemen olahraga;
- j. pengembangan kemitraan industri dan kewirausahaan olahraga;
- k. peningkatan profesionalisme atlit, pelatih, manager dan pembina olahraga;
- l. pembangunan dan pengembangan industri olahraga;
- m. pengaturan sistem penganugerahan, penghargaan dan kesejahteraan pelaku olahraga; dan
- n. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Pasal 15

- (1) Seksi Olahraga Pendidikan, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas ;
 - b. menyusun pedoman teknis olahraga pendidikan;
 - c. memfasilitasi kegiatan olahraga pelajar dan mahasiswa tingkat Kota, provinsi dan nasional;
 - d. melaksanakan pemusatan latihan olahraga pelajar dan mahasiswa;
 - e. mengumpulkan data olahraga pelajar dan mahasiswa;
 - f. melaksanakan kerjasama dengan unit terkait dalam penyelenggaraan pekan olahraga pelajar dan mahasiswa;
 - g. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
 - h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Keolahragaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Seksi...

- (2) Seksi Olahraga Prestasi, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
 - b. menyusun pedoman teknis olahraga prestasi;
 - c. menyusun rencana analisa potensi olahraga prestasi;
 - d. memfasilitasi pelaksanaan olahraga prestasi;
 - e. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Keolahragaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Seksi Olahraga Rekreasi, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
 - b. menyusun pedoman teknis olahraga rekreasi yaitu olahraga masyarakat, tradisional dan penyandang cacat;
 - c. melakukan pemassalan dan pembibitan olahraga rekreasi;
 - d. monitor dan evaluasi kegiatan pembibitan olahraga rekreasi;
 - e. memfasilitasi pelaksanaan olahraga rekreasi;
 - f. mengembangkan olahraga rekreasi;
 - g. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
 - h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Keolahragaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bagian Kelima
Bidang Sarana dan Prasarana

Pasal 16

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan pengembangan sarana dan prasarana olahraga, pengendalian dan pemanfaatan serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Pasal 17

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. Penyusunan...

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang sarana dan prasarana olahraga;
- b. perumusan kebijakan teknis dalam pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- c. pembinaan, koordinasi dan fasilitasi dalam pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- d. penyelenggaraan pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- e. pemberian izin/rekomendasi penyelenggaraan pertandingan olahraga dan penggunaan sarana di bidang pemuda dan olahraga;
- f. pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pembangunan, pengendalian dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas, sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- h. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

Pasal 18

- (1) Seksi Sarana dan Prasarana, mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;
 - b. menyusun dan merencanakan pelaksanaan pembangunan dan pengadaan sarana dan prasarana olahraga;
 - c. menginventarisasi pengadaan, penyaluran dan pemeliharaan sarana olahraga;
 - d. mengevaluasi pengelolaan sarana dan prasarana olahraga;
 - e. membuat dan menyusun laporan kegiatan; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Sarana dan Prasarana sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (2) Seksi Pengendalian dan Perawatan, mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a. melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas;

b.menyusun...

- b. menyusun konsep pedoman teknis, standar, kriteria, dan prosedur pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- c. melakukan pemetaan kondisi dan proyeksi pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- d. melakukan pemeliharaan/perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- e. melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- f. melakukan pembimbingan teknis pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan;
- g. melakukan pengajuan usul penghapusan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan yang tidak layak digunakan;
- h. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pemeliharaan dan Perawatan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- i. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Bagian Keenam

Bidang Kewirausahaan Pemuda dan Industri Olahraga

Pasal 19

Bidang Kewirausahaan Pemuda dan Industri Olahraga mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam merumuskan, menganalisa, menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang kewirausahaan pemuda dan industri olahraga.

Pasal 20

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, Bidang Kewirausahaan Pemuda dan Industri Olahraga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. menumbuhkan dan meningkatkan kreatifitas dan aktivitas pemuda;
- b. melaksanakan kegiatan kewirausahaan kepemudaan;

c. pembinaan...

- c. pembinaan dan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dibidang keolahragaan;
- d. pengembangan dan peningkatan kemitraan dengan pemerintah dan pihak swasta dalam pembangunan olahraga;
- e. pengembangan dan peningkatan kemitraan dengan pemerintah dan pihak swasta di bidang kewirausahaan pemuda;
- f. pembangunan dan pengembangan industri olahraga; dan
- g. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan kepala dinas sesuai tugas dan fungsinya.

Pasal 21

- (1) Seksi Kewirausahaan Pemuda mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. melaksanakan dan menyusun rencana program dan petunjuk teknis di bidang kewirausahaan pemuda;
 - b. menyiapkan rancangan Peraturan perundang-undangan yang untuk peningkatan dan pengembangan kewirausahaan pemuda;
 - c. melakukan koordinasi dengan lembaga dan instansi terkait untuk pembinaan pemuda dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan;
 - d. mengadakan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan untuk pemuda;
 - e. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala bidang sesuai tugas dan fungsinya.
- (2) Seksi Industri Olahraga mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. melaksanakan dan menyusun rencana program dan petunjuk teknis di bidang industri olahraga;
 - b. melaksanakan pengembangan pengolahan data base di bidang pengolahan data;
 - c. melaksanakan peliputan dan pembuatan dokumentasi sebagai bahan informasi yang diperlukan oleh instansi terkait maupun masyarakat untuk pembangunan dan pengembangan industri olahraga;
 - d. melakukan monitoring perkembangan olahraga dalam rangka menyiapkan data dan informasi di bidang pengolahan data;
 - e. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala bidang sesuai tugas dan fungsinya.

BAB...

BAB V
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS

Pasal 22

- (1) UPTD merupakan unsur pelaksana teknis operasional Dinas di lapangan.
- (2) UPTD dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas.

Pasal 23

UPTD mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. melaksanakan sebagian tugas Dinas; dan
- b. melaksanakan urusan administrasi.

Pasal 24

UPTD dibentuk setelah memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh Walikota.

BAB VI
KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Pasal 25

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kota sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

Pasal 26

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional Senior yang ditunjuk.
- (3) Jumlah Tenaga Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- (4) Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

BAB...

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 45 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 28

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lubuklinggau
pada tanggal 6 Oktober 2014

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

dto

H. S.N. PRANA PUTRA SOHE

Diundangkan di Lubuklinggau
pada tanggal 6 Oktober 2014

SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU,

dto

H. PARIGAN

BERITA DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2014 NOMOR 48

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



ASRON ERWADI, SH., M.Hum
PEMBINA / IV.a
NIP. 19660806 198803 1 004