

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH DALAM PENYUSUNAN
RENCANA KERJA PEMBANGUNAN DAERAH
DI KOTA LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

ADI SYAFRIZAL

NIM. 500580647

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2016

ABSTRAK**KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH DALAM PENYUSUNAN RENCANA
KERJA PEMBANGUNAN DAERAH DI KOTA LUBUKLINGGAU**

Adi Syafrizal
(adiasya9@gmail.com)

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Pembangunan merupakan suatu proses multidimensional yang menyangkut perubahan-perubahan penting dalam struktur, sistem sosial, ekonomi dan sikap masyarakat. Pembangunan dilaksanakan melalui proses perencanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dengan mendayagunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yaitu peningkatan kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu perencanaan yang baik yaitu dengan penyusunan dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah setiap tahunnya, namun dalam penyusunannya masih terdapat berbagai hambatan dan kendala yang terjadi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah merupakan acuan bagi daerah dalam menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara dan telaah dokumen. Dalam penelitian ini, informan yang digunakan adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau. Dengan demikian permasalahan dalam penelitian ini dapat terjawab dengan metode analisis data yang berdasarkan pada data pengamatan, wawancara dan telaah dokumen yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau dalam proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau masih ditemukan beberapa kendala dan hambatan terutama dalam hal kinerja pegawai antara lain : masih ditemukan kurang optimalnya koordinasi diantara pegawai itu sendiri baik internal maupun eksternal, masih terjadi penundaan pekerjaan yang dilakukan, masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai yang ada dan kebijakan yang belum tepat yang dilakukan pimpinan dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di kota Lubuklinggau.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Kinerja Pegawai, RKPD

ABSTRACT**EMPLOYEE PERFORMANCE PLANNING AGENCY
REGIONAL DEVELOPMENT IN THE PLAN
REGIONAL DEVELOPMENT WORK IN THE CITY LUBUKLINGGAU**

Adi Syafrizal
(*adiasya9@gmail.com*)

Graduate Program The Open University

Development is a multidimensional process that involves significant changes in the structure, sosial system, the economy and people's attitudes. The construction is carried out through the process of planning the activities to be undertaken by utilizing existing resources effectively and efficiently to achieve the goal of improving people's welfare. To achieve these objectives, we need a good plan is to document the preparation of Local Development Work Plan each year, but in its development there are still many barriers and obstacles that occur. The purpose of this study was to determine and analyze the performance of employees of Regional Development Planning Board Lubuklinggau in the preparation of the Regional Development Plan. The preparation of the Regional Development Plan is a reference to the regions in Budget Plan Revenue and Expenditure (budgets). The method used in this research is descriptive method with qualitative approach based on the method of collecting data through observation, interviews and review documents. In this study, informants used are employees of the Regional Development Planning Agency Lubuklinggau. Thus the problem of this research can be answered by the data analysis method based on observational data, interviews and review of documents obtained. The results showed that the Regional Development Planning Agency Lubuklinggau in the process of preparing the Work Plan for Regional Development in Lubuklinggau still found some obstacles and barriers, especially in terms of the performance of employees, among others: they found less than optimal coordination among the employees themselves both internally and externally, is still going on delay the job done, still weak capacity and professionalism of employees of existing and appropriate policies that have not performed the lead in preparation of work Plan for Regional Development in the city Lubuklinggau.

Keynote : Performance, Employee, Performance of employees, RKPD

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau,

2016

 Yang Menyatakan
(Adi Syafrizal)
NIM. 500580647

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan,
Daerah Dalam Penyusunan Rencana Kerja
Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM : Adi Syafrizal

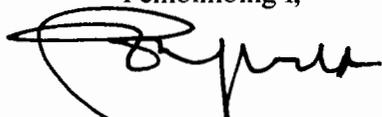
NIM : 500580647

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari / Tanggal : Minggu / 24 Juli 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Ramiasa Putra, S.IP, M.Si
NIP. 19780512 200212 1 003

Pembimbing II,



Dr. Deetje Sunarsih, M.Si
NIP. 19541013 198503 2 001

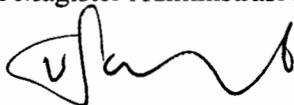
Penguji Ahli



Prof. Dr. Endang Wirjatmi TL, M.Si

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
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Adi Syafrizal
 NIM : 500580647
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
 Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di
 Kota Lubuklinggau

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

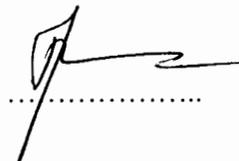
Hari/Tanggal : Minggu / 24 Juli 2016
 Waktu : 09.00 – 10.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji : Dr. Tita Rosita, M.Pd



Penguji Ahli : Prof. Dr. Endang Wirjatmi TL, M.Si



Pembimbing I : Dr. Raniasa Putra., M.Si



Pembimbing II : Dr. Deetje Sunarsih, M.Si



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Tesis dengan judul “Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau”.

Penulisan Tesis ini disusun dalam rangka memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (MAP) pada Program Magister Administrasi Publik (MAP) Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini juga Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, dan informasinya serta kritik dan saran yang tak ternilai harganya pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis terutama diantaranya kepada :

1. Bapak Dr. Raniasa Putra, M.Si selaku Pembimbing I yang selalu membimbing, memberikan nasihat serta saran yang kepada penulis,
2. Ibu Dr. Deetje Sunarsih, M.Si selaku Pembimbing II yang selalu memberikan masukan, saran dan dukungan kepada Penulis,
3. Ibu Wara, M.Pd yang telah memberikan jalan kepada kami untuk dapat mengikuti perkuliahan di Universitas Terbuka,
4. Para Dosen pengajar Universitas Terbuka (UT) yang telah mengajar kami,
5. Para pengurus Universitas Terbuka UPBJJ Palembang atas bantuannya kepada kami dalam mengikuti perkuliahan di Universitas Terbuka,
6. Dedi Yansyah, SP, M.Si selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau,
7. Rekan-rekan seperjuangan pokjar Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.

8. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan suport, masukan do'a serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan TAPM ini.
9. Siti Rohma Angraini,S.Sos, istri tercinta yang telah memberikan suport, masukan do'a serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan TAPM ini.
10. Anak-anak kesayanganku (Zulaikha Rizqi Ramadhani Asya dan M. Sultan Alvaro Asya) sebagai penyemangat dalam penulisan TAPM ini.
11. Seluruh teman-teman rekan kerjaku di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau atas suport dan dukungannya.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan laporan Tesis ini.

Penulis juga menyadari bahwa pada laporan tesis ini banyak kekurangan baik didalam penyusunan maupun penulisan. Oleh karena itu saran dan kritik sangat penulis harapkan demi kesempurnaan laporan tesis ini.

Akhirnya penulis hanya berharap semoga laporan tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 2016

Peneliti

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Adi Syafrizal
NIM : 500580647
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 01 September 1980

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Yaktapena XI Palembang Tahun 1992
Lulus SMP di SMP YKPP I Palembang Tahun 1995
Lulus SMA di SMA YKPP I Palembang Tahun 1998
Lulus D3 Teknik Mesin di Politeknik Negeri Sriwijaya pada tahun 2002
Lulus S1 Manajemen di STIE Musi Rawas pada tahun 2012

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2002 s/d 2012 Sebagai staf pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau
Tahun 2012 s/d sekarang sebagai staf pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau.

Lubuklinggau,

2016



Adi Syafrizal
NIM. 500580647

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	I
Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Perencanaan	17
3. Penetapan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD)	19
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	29
D. Operasionalisasi Konsep	33
BAB. III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Sumber Informan dan Pemilihan Informan	36
C. Prosedur Pengumpulan Data	37
D. Metode Analisa Data	39

BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Objek Penelitian	42
B. Proses Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau	46
C. Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau	48
1. Prestasi Kerja	48
2. Keahlian	64
3. Perilaku	74
4. Kepemimpinan	100
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	117
Daftar Pustaka	118
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016	5
3.1 Informan Penelitian	37
4.1 Pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan Berdasarkan Golongan	45
4.2 Pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Berdasarkan Pendidikan	45
4.3 Pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Berdasarkan Eselon	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 <i>Flow Of Stage In Rational Planning Process</i>	24
2.2 Kerangka Berpikir	32
4.1 Ruang Tempat Pegawai Mengerjakan Tugas-Tugas Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan	52
4.2 Suasana Ruang Tempat Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah	52
4.3 Para Pegawai Saat Melakukan Koordinasi	53
4.4 Ruang Bidang Lainnya Yang Melakukan Koordinasi	54
4.5 Keadaan Pegawai Disuatu Ruang Dalam Rangka Koordinasi	79
4.6 Salah Seorang Sedang Bekerja Menyelesaikan Urusannya	80
4.7 Di Ruang Kerja, Pegawai Berpartisipasi Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan	92
4.8 Partisipasi Pegawai Saat Melakukan Koordinasi Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan	94

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Struktur Organisasi Bappeda Kota Lubuklinggau
3. Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil
4. Rekap Absen Bappeda Kota Lubuklinggau Bulan April 2015
5. Rekap Absen Apel Bappeda Kota Lubuklinggau Bulan April 2015
6. Daftar Absensi Bappeda Kota Lubuklinggau Tahun 2016
7. Surat Izin Pengumpulan Data Penelitian
8. Alur Penyusunan RKPD, Renja SKPD, KUA, PPAS dan APBD
9. SK Penetapan Tim Penyusun Kebijakan Perencanaan Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016
10. Peraturan Walikota Lubuklinggau Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016
11. Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Tentang Penerima Anugerah Perencanaan Terbaik “Pangripta Sriwijaya” Tahun 2015

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan suatu proses multidimensional yang menyangkut perubahan-perubahan penting dalam struktur, sistem sosial, ekonomi dan sikap masyarakat. Pembangunan dilaksanakan melalui proses perencanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dengan mendayagunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yaitu peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dalam pelaksanaannya keberhasilan pembangunan sangat bergantung kepada peranan pemerintah dan masyarakat. Pemerintah tanpa melibatkan masyarakat tidak akan dapat mencapai hasil pembangunan secara optimal sehingga pembangunan hanya melahirkan produk-produk baru yang kurang bermanfaat untuk masyarakat. Demikian juga sebaliknya tanpa ada peran pemerintah yang optimal pembangunan akan berjalan tidak teratur dan terarah, sehingga akan menimbulkan permasalahan baru. Untuk pelaksanaan yang optimal, pembangunan juga membutuhkan strategi yang tepat agar dapat lebih efektif dan efisien.

Untuk menghadapi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam kegiatan pembangunan maka pemerintah membentuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) pada daerah tingkat I sejak tahun 1974 melalui Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1974 serta Badan Perencanaan Daerah Tk. II melalui

Keputusan Presiden Nomor 27 tahun 1980 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dinyatakan bahwa Pemerintah Daerah wajib menyusun Rencana Kerja Pembangunan Daerah yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, yang memuat rancangan kerangka ekonomi daerah, prioritas pembangunan daerah, rencana kerja dan pendanaannya, baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat, dengan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah.

Sesuai dengan tujuan perencanaan pembangunan, bahwa proses penyusunan perencanaan pembangunan daerah diharapkan dapat mengoptimalkan partisipasi masyarakat, penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah ini didasarkan pada penjangkaran aspirasi yang diformulasikan melalui forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) tahunan yang dilaksanakan mulai dari tingkat desa/kelurahan sampai dengan tingkat pusat dan memperhatikan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah pada tahun sebelumnya. Lebih lanjut penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah juga diintegrasikan dengan prioritas pembangunan Provinsi maupun Pemerintah Pusat. Kedudukan Rencana Kerja Pembangunan Daerah dalam pelaksanaan pembangunan di Kota

Lubuklinggau adalah menjembatani antara perencanaan strategis jangka menengah dengan perencanaan dan penganggaran tahunan yang memuat arah kebijakan pembangunan, prioritas pembangunan, rancangan kerangka ekonomi daerah dan program kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yang selanjutnya sebagai pedoman dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran, Prioritas Plafon Anggaran Sementara dan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Musrenbang merupakan wahana publik (*public event*) yang penting untuk membawa para pemangku kepentingan (*stakeholder*) memahami isu-isu dan permasalahan pembangunan daerah mencapai kesepakatan atas prioritas pembangunan dan untuk pemecahan berbagai masalah pembangunan daerah. Musrenbang bertujuan menstrukturkan permasalahan, mencapai kesepakatan prioritas isu dan permasalahan daerah serta mekanisme penanganannya. Musrenbang merupakan wahana untuk mensinkronisasikan dan merekonsiliasikan pendekatan “*top-down*” dengan “*bottom up*”, pendekatan penilaian kebutuhan masyarakat (*community need assessment*) dengan pendekatan penilaian yang bersifat teknis (*technical assessment*), antara kebutuhan program pembangunan dengan kemampuan dan kendala pendanaan serta wahana untuk mensinergikan berbagai sumber pendanaan pembangunan.

Berdasarkan hal tersebut terbentuklah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Lubuklinggau melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Lubuklinggau dimana Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota

Lubuklinggau mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah dan melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah/atau Pemerintah Kota. Selain itu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau mempunyai fungsi : (1) Perumusan kebijakan teknis dalam lingkup perencanaan pembangunan daerah; (2) Pengkoordinasian, penyinkronisasian, penyusunan rencana pembangunan daerah; (3) Pengkoordinasian, pengintegrasian, penyinkronisasian perencanaan pembangunan antar Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam lingkungan Pemerintah Kota dan pemangku kepentingan lain yang berada dalam wilayah kota (4) Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota (5) Penyusunan, pengendalian, pemantauan, pengevaluasian dan pemberi rekomendasi pemanfaatan Perencanaan Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota (6) Pengkoordinasian perencanaan kerjasama antar daerah (7) Pengkoordinasian perencanaan dan pengembangan wilayah kota dan perencanaan pengembangan kawasan strategis kota (8) Pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi pembangunan (9) Penyediaan data, informasi dan laporan hasil-hasil pembangunan yang sedang atau telah dilaksanakan (10) Pelaksanaan kegiatan tata usaha Badan, dan (11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Bila ditinjau dari kualifikasi pendidikan pegawai Badan perencanaan daerah Kota Lubuklinggau, sebagian besar pegawai Badan perencanaan daerah Kota Lubuklinggau adalah pendidikan strata satu (S.1), untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Tabel 1.1. sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan dan Kompetensi
Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kota Lubuklinggau Tahun 2016

No	Strata Pendidikan	Jumlah (org)	Kompetensi	Jumlah (org)
1	Strata 2 (S2)	12	Ilmu Teknik	19
2	Strata 1 (S1)	29	Ilmu Sospol	3
3	Diploma 3 (D3)	4	Ilmu Hukum	4
4	SLTA/SMA/SMK	3	Ilmu Ekonomi	6
5	Ilmu dan lain-lain			16
	Jumlah	48	Jumlah	48

Sumber: Data Sekunder, 2016

Tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan aparatur Badan perencanaan daerah Kota Lubuklinggau paling dominan latar belakang pendidikannya adalah setingkat strata satu (S-1). Komposisi dari tingkat kompetensi 19 orang berlatar belakang ilmu teknik, 3 orang berlatar belakang ilmu sospol, 4 orang berlatar belakang ilmu hukum, 6 orang berlatar belakang ilmu ekonomi dan 16 orang dari berbagai ilmu pendidikan.

Meskipun dominasi tingkat pendidikan setingkat strata satu (S.1), namun kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuk Linggau masih rendah, lemahnya kinerja pegawai dilihat dari kurang optimalnya koordinasi dalam melaksanakan tugas yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai, serta kurang profesionalnya pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, khususnya dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kota Lubuklinggau sehingga berdampak kepada efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pembangunan tidak dapat dicapai dengan baik dan optimal.

Dalam hal ini penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengatakan bahwa

dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil, sebanyak 95% PNS tidak kompeten, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya (Harian Umum Pikiran Rakyat, Kamis 1 Maret 2012).

Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja dalam teori Gibson (1987) dalam Yaslis 2002, yaitu faktor individu yang terdiri dari : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Hal ini ditunjang dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan.

Kinerja PNS yang mengalami penurunan dapat dilihat dari berbagai fenomena. Fenomena-fenomena tersebut antara lain; PNS dalam melaksanakan tugasnya kebanyakan menunda-nunda pekerjaan, sikap menunda-nunda pekerjaan ini berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan terkesan diburu penyelesaiannya pada saat *deadline*. Hal ini berakibat hasil kerja tidak sesuai dengan perencanaan. (Sarianti dan Harnoldi,2008:38), Selain itu terdapat masalah mengenai kualitas perencanaan, dimana pada proses penyusunan rencana pembangunan, kualitas dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah seringkali kurang mendapatkan perhatian yang cukup sehingga akan menghasilkan perencanaan pembangunan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dari uraian sebelumnya, maka dapat diberikan *research statement* penelitian ini yakni kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau masih belum baik. Atas keadaan ini, penulis tertarik dan mengangkatnya menjadi sebuah judul penelitian yaitu : “Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di kota Lubuklinggau”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan pertanyaan penelitian (*research questions*), perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan terutama dalam hal pengembangan kajian konsep teoritis khususnya kinerja pegawai pada pemerintah Kota Lubuklinggau.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian dan pertimbangan bagi semua yang terlibat (*stakeholder*) dan menjadi sumbangan pemikiran serta informasi bagi Pemerintah Kota Lubuklinggau khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau untuk

mengevaluasi kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau.

3. Bagi penelliti sendiri, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman kinerja pegawai dalam proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah yang sudah sangat populer dalam dunia manajemen publik, kinerja digambarkan sebagai hasil kerja baik itu dari individu maupun dari organisasi yang melakukan kerja. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, dikemukakan arti kinerja adalah (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; dan (3) kemampuan kerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Samsudin (2009:159) mengatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Rivai (2005:14) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Konsep kinerja yang dikemukakan LAN-RI lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup *relevan* sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin capai.

Mangkunegara (2010:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tidak jauh berbeda, Siagian (1995:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja.

Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : (a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan. (b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. (c) Pengetahuan Pekerjaan

(*Job Knowledge*). Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. (d) Kerjasama Tim (*Teamwork*). Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan. (e) Kreatifitas (*Creativity*). Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. (f) Inovasi (*Inovation*). Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi. (g) Inisiatif (*initiative*). Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu : (a) Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan,

kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (b) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*. (c) Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim. (d) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut : (a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat. (b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. (c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi. (d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan. (e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. (f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien. (g)

Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : (a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu. (b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. (c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : (a) Pemahaman atas tupoksi. Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi

masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. (b) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (c) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (d) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (e) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut Schermerhorn (1996), untuk mengetahui kinerja organisasi dan individu dapat dilihat dari 5 (lima) faktor yang mempengaruhi, yaitu : pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku. Schermerhorn mengungkapkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja.

Sedarmayanti (2010:377) menjelaskan bahwa instrument pengukuran kinerja adalah merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi : (1) Prestasi kerja: hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. (2) Keahlian: tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk kerjasama, komunikasi,

inisiatif dan lain-lain. (3) Perilaku: sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab dan disiplin. (4) Kepemimpinan: merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah : (a) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab. (b) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (c) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil. (d) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. (e) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya. (f) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya. (g) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil

keputusan langkah- langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. (h) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Pemaparan dari beberapa teori di atas dan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari Sedarmayanti (2010:377) untuk mengukur kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja pegawai yang ada di Bappeda Kota Lubuklinggau dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah secara maksimal.

2. Perencanaan

Pada dasarnya perencanaan merupakan lengan intelektual dari perkembangan hari depan kita. Terry dalam Soekarno (1992:71) mengemukakan pendapat bahwa Perencanaan adalah : gambaran tentang apa yang akan dicapai, yang kemudian memberikan pedoman, garis-garis besar tentang apa yang akan dituju. Perencanaan merupakan persiapan daripada pelaksanaan suatu tujuan.

Sedangkan menurut Stoner & Freeman (1994:13), bahwa perencanaan dapat diartikan yaitu : perencanaan yaitu menunjukkan bahwa manajer berpikir melalui sasaran-sasaran dan kegiatan mereka sebelumnya, bahwa kegiatan-kegiatan mereka lebih di dasarkan pada suatu metode, rencana atau

pikiran logis ketimbang pada praduga. Rencana memberikan sasaran bagi organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapai sasaran tersebut.

Dari pendapat di atas, penulis berkesimpulan bahwa pada intinya, perencanaan dibuat sebagai upaya untuk merumuskan apa sesungguhnya yang ingin dicapai oleh organisasi serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu.

Adapun menurut pendapat Siagian (1997:108) bahwa perencanaan dapat diartikan yaitu : perencanaan (*planning*) yaitu keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan pendapat Manullang (2005:13) bahwa perencanaan adalah penetapan tujuan, *policy* (kebijaksanaan), prosedur, budget, program dari suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, terlihat bahwa dalam melaksanakan suatu kegiatan perlu adanya suatu pemikiran maupun penentuan yang secara matang dan juga adanya suatu penetapan kebijaksanaan, prosedur, budget dan program dari organisasi sehingga pelaksanaan kegiatan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Handoko (2003:23) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan sebagai berikut adalah : perencanaan yaitu (1). Pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan (2). Penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan

standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah organisasi, perencanaan menjadi salah satu aspek perhatian utama dalam pelaksanaan berbagai kegiatan yang dikelola dengan cara pemilihan ataupun penetapan tujuan-tujuan organisasi.

3. Penetapan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD)

Menurut Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor: 050/200/II/BANGDA/2008 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), menjelaskan bahwa, Rencana Kerja Pembangunan Daerah merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, memuat rancangan kerangka ekonomi daerah, prioritas pembangunan daerah, rencana kerja dan pendanaannya dengan mengacu kepada Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Rencana Kerja Pembangunan Daerah merupakan acuan bagi daerah dalam menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), dengan demikian Kepala daerah dan DPRD dalam menentukan Kebijakan Umum APBD (KUA), serta penentuan Prioritas dan Pagu Anggaran Sementara (PPAS) didasarkan atas dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah. KUA dan PPAS yang telah disepakati selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam proses penyusunan APBD”.

a. Fungsi Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD)

Fungsi Rencana Kerja Pembangunan Daerah menurut Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor: 050/200/II/BANGDA/2008 Tentang Pedoman

Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) mencakup sebagai berikut : (a) Menjabarkan rencana strategis ke dalam rencana operasional; (b) Memelihara konsistensi antara capaian tujuan perencanaan strategis jangka menengah dengan tujuan perencanaan dan penganggaran tahunan pembangunan daerah; (c) Mengarahkan proses penyusunan RENJA dan RKA SKPD; (d) Menjadi dasar pedoman dalam penyusunan KUA, PPAS, RAPBD dan APBD; (e) Instrumen bagi pemerintah daerah untuk mengukur kinerja penyelenggaraan fungsi dan urusan wajib dan pilihan pemerintahan daerah; (f) Instrumen bagi pemerintah daerah untuk mengukur capaian target kinerja program pembangunan jangka menengah; (g) Instrumen bagi pemerintah daerah untuk mengukur capaian target standar pelayanan minimal dan mengukur kinerja pelayanan SKPD; (h) Instrumen bagi pemerintah daerah sebagai acuan LPPD kepada pemerintah, LKPJ kepada DPRD dan ILPPD kepada masyarakat. (i) Menyediakan informasi bagi pemenuhan Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang perlu disampaikan kepada Pemerintah Pusat.

b. Kedudukan RKPD dalam Sistem dan Mekanisme Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Daerah

Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor : 050/200/II/BANGDA/2008 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), menjelaskan bahwa : “Dari segi kerangka waktu, penyusunan dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah harus diselesaikan pada setiap bulan Mei, sedangkan dokumen APBD harus sudah

disahkan paling lambat tanggal 1 Desember. Substansi Rencana Kerja Pembangunan Daerah memuat program dan kegiatan SKPD dan dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah merupakan acuan bagi SKPD dalam menyempurnakan Renja SKPD untuk tahun yang sama. Proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah dilakukan secara paralel dan sifatnya saling memberi masukan dengan proses penyusunan Rencana Kerja SKPD (Renja SKPD)".

c. Pendekatan Perencanaan dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah

Ada lima pendekatan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah menurut Menurut Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor: 050/200/II/BANGDA/2008 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), yaitu pendekatan teknokratis, politis, partisipatif, top-down, dan bottom-up.

Pertama, Pendekatan Teknokratis (Strategis dan Berbasis Kinerja). Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis. Kualitas dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang diusulkan Rencana Kerja Pembangunan Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang disepakati dalam Musrenbang Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah sangat erat kaitannya dengan kompetensi dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi

capaian program dan kegiatan. Pendekatan teknokratis bermakna bahwa Rencana Kerja Pembangunan Daerah memuat hal-hal sebagai berikut : (a) Review menyeluruh tentang kinerja pembangunan tahun lalu. (b) Rumusan status, kedudukan kinerja penyelenggaraan urusan wajib/pilihan pemerintahan daerah masa kini (c) Rumusan peluang dan tantangan ke depan yang mempengaruhi penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (d) Rumusan tujuan, strategi, dan kebijakan pembangunan (e) Pertimbangan atas kendala ketersediaan sumberdaya dan dana (kendala fiskal daerah) (f) Rumusan dan prioritas program dan kegiatan SKPD berbasis kinerja (g) Tolok ukur dan target kinerja capaian program dan kegiatan dengan mempertimbangkan Standar Pelayanan Minimal (h) Tolok ukur dan target kinerja keluaran (i) Tolok ukur dan target kinerja hasil (j) Pagu indikatif program dan kegiatan. (k) Prakiraan maju pendanaan program dan kegiatan untuk satu tahun berikutnya (l) Kejelasan siapa bertanggungjawab untuk mencapai tujuan, sasaran dan hasil, serta waktu penyelesaian, termasuk review kemajuan pencapaian sasaran.

Kedua, Pendekatan Demokratis dan Partisipatif. Pendekatan demokratis dan partisipatif bermakna bahwa Rencana Kerja Pembangunan Daerah memuat hal-hal sebagai berikut : (a) Identifikasi pemangku kepentingan yang relevan untuk dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di setiap tahapan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (b) Kesetaraan antara para pemangku kepentingan dari unsur pemerintah dan non pemerintah dalam pengambilan keputusan (c) Transparansi dan akuntabilitas dalam proses perencanaan (d) Keterwakilan yang memadai dari

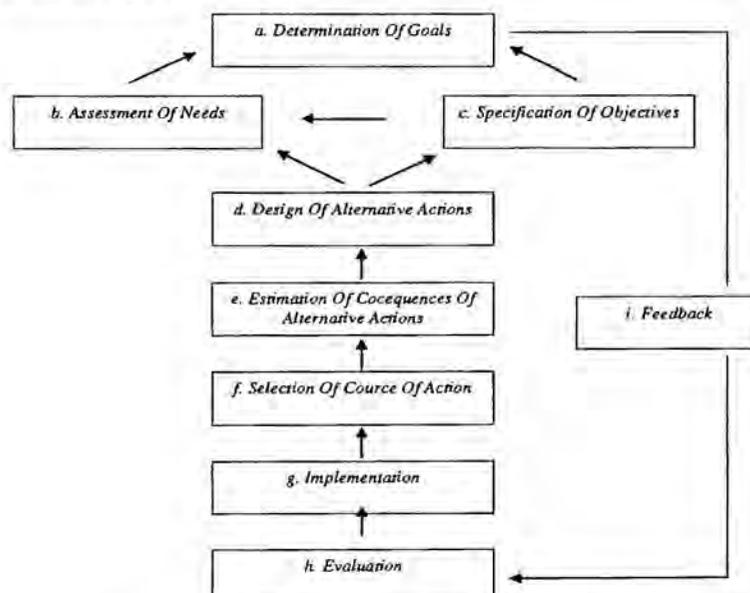
seluruh segmen masyarakat, terutama kaum perempuan dan kelompok marjinal (e) Rasa memiliki masyarakat terhadap Rencana Kerja Pembangunan Daerah (f) Pelibatan media (g) Pelaksanaan Musrenbang Rencana Kerja Pembangunan Daerah yang berkualitas dari segi penerapan perencanaan partisipatif (h) Konsensus atau kesepakatan pada semua tahapan penting pengambilan keputusan, seperti: perumusan prioritas isu dan permasalahan, perumusan tujuan, strategi, dan kebijakan dan prioritas program.

Ketiga, Pendekatan Politis. Pendekatan politis bermakna bahwa Rencana Kerja Pembangunan Daerah memuat hal-hal sebagai berikut : (a) Konsultasi dengan Kepala Daerah untuk penerjemahan yang tepat, sistematis atas visi, misi, dan program Kepala Daerah ke dalam tujuan, strategi, kebijakan, dan program pembangunan daerah. (b) Keterlibatan aktif DPRD dalam proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (c) Jaring aspirasi masyarakat (reses) oleh DPRD merupakan bagian integral dari proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (d) Pokok-pokok pikiran DPRD dalam proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (e) Pembahasan terhadap Rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah yang setelah ditetapkan akan mengikat semua pihak sebagai acuan dalam penyusunan RAPBD.

Keempat, Pendekatan Bottom-up. Pendekatan bottom-up bermakna bahwa Rencana Kerja Pembangunan Daerah memuat hal-hal sebagai berikut : (a) Penjaringan aspirasi dan kebutuhan masyarakat untuk melihat konsistensi dengan visi, misi, dan program Kepala Daerah Terpilih (b) Memperhatikan

hasil proses musrenbang dan kesepakatan dengan masyarakat tentang prioritas pembangunan daerah (c) Mempertimbangkan hasil Forum SKPD.

Kelima, Pendekatan Top-down. Pendekatan top-down bermakna bahwa Rencana Kerja Pembangunan Daerah memuat hal-hal sebagai berikut : (a) Sinergi dengan RKP dan RENJA K/L (b) Sinergi dan konsistensi dengan RPJMD maupun RPJPD (c) Sinergi dan konsistensi dengan RTRWD (d) Penanganan masalah dengan pendekatan holistik dan pendekatan sistem. (e) Sinergi dan komitmen pemerintah terhadap tujuan-tujuan pembangunan global seperti *Millenium Development Goals (MDGs)*, *Sustainable Development*, pemenuhan Hak Asasi Manusia, pemenuhan standar pelayanan minimal (SPM), dan sebagainya. Penelitian yang akan dilakukan memfokuskan pada Pendekatan Partisipatif dalam Perencanaan dalam Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Menurut Mayer (1985: 104), untuk model perencanaan yang rasional terdiri dari 9 (sembilan) langkah yang tersaji dalam gambar berikut ini :



Gambar 1. Flow Of Stages In Rational Planning Procees

Melihat gambar 1 diatas yang bersumber dari *Policy and Program Planing, Robert Mayer 1985*, langkah ketujuh sampai dengan kesembilan bukan merupakan bagian dari perencanaan, tetapi merupakan bagian dari proses pelaksanaan. Penjelasan langkah pertama sampai dengan keenam adalah :

a. Determination of goals

Tujuan merupakan ungkapan dari suatu nilai yang dikaitkan dengan suatu kondisi ideal masa depan yang ingin dicapai. Sumber tujuan biasanya dari konstitusi atau undang-undang yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Assessment of needs

Kebutuhan adalah permintaan untuk menuju keadaan yang lebih baik. Penilaian kebutuhan adalah suatu penentuan ukuran kondisi yang terjadi di masyarakat, dimana diharapkan para pembuat keputusan dapat memperbaiki atau memenuhinya.

c. Specification of objectives

Dalam langkah ini adalah menetapkan sasaran atau hasil yang akan dicapai/dapat diukur yang merupakan suatu definisi operasional dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Design of alternative actions

Langkah ini untuk mengidentifikasi atau merancang beberapa alternatif tindakan yang ingin diambil oleh para pengambil keputusan untuk dapat mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

e. Estimation of consequences of alternative actions

Langkah ini berisi analisis atas alternatif tindakan yang telah diidentifikasi

atau dirancang di atas untuk dapat diketahui kekuatan atau kelemahan dari masing-masing alternatif tindakan.

f. Selection of course of action

Dalam langkah ini adalah pemilihan tindakan untuk mencapai sasaran yang dilakukan oleh para pengambil keputusan berdasarkan pertimbangan kekuatan dan kelemahan dari masing-masing alternatif tindakan.

Mayer (1985: 16) menambahkan bahwa perencanaan erat kaitannya dengan pembuatan kebijakan (*policy making*). Bahkan keduanya sering dapat dipertukarkan. Menurut Mayer perbedaan tersebut lebih disebabkan karena perkembangan historis dari literatur dan bukan dalam arti yang melekat pada istilah. James E. Anderson (1978: 3) mengatakan bahwa kebijakan adalah "*A purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*". Islamy (2003: 77) membagi perumusan kebijakan dalam beberapa tahap, yaitu : (a) perumusan masalah, (b) penyusunan agenda (*agenda setting*), (c) perumusan usulan, (d) pengesahan kebijakan, (e) pelaksanaan kebijakan, dan (f) penilaian kebijakan.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti mencoba mengembangkan penelitian terdahulu dengan metode dan objek yang berbeda. Penelitian tersebut adalah yang dilakukan oleh Putri Rahmawati (2012), tentang Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan

Kabupaten Bintan adalah faktor individu dan faktor organisasi. Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Tahun 2012 adalah pendidikan terakhir ($\beta = 0,482$). Hasil penelitian kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tahun 2012 berkinerja rendah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Helena Lence Dacosta Fernandez Resiona (2013) tentang Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bappeda Kabupaten Flores Timur menjelaskan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja yang diinginkan oleh Bappeda Kabupaten Flores Timur, ada tiga faktor yang mempengaruhi yaitu faktor penempatan pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur, dan (2) Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Fiharsin (2013) tentang dengan judul penelitian Evaluasi Kinerja Bappeda Kabupaten Indragiri Hilir Dalam Proses Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Bappeda Kabupaten Indragiri Hilir

dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kabupaten Indragiri dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir diukur dari indikator responsivitas termasuk rendah, dari indikator responsibilitas termasuk cukup baik dan indikator akuntabilitas diukur masih rendah.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ahmad Mulia (2012) dengan judul penelitian Pengukuran Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buton Dengan Pendekatan *Balance Scorecard*. Hasil Penelitian menunjukkan kinerja Bappeda pada aspek non keuangan rata-rata baik, dimana tingkat kepuasan masyarakat/*stakeholder* berada pada kategori baik (*tangibility, reability, responsiviness, assurance, dan empathy*), hal ini disebabkan karena dukungan kebijakan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Aspek pertumbuhan dan pembelajaran menunjukkan hasil baik karena didukung tingkat kepuasan pegawai dan kemampuan sistem informasi Bappeda. Perspektif internal organisasi menunjukkan kategori baik yang dicerminkan dari tingkat inovasi pegawai. Pada perspektif keuangan menunjukkan capaian *input* yang efisien karena kesiapan sumber daya manusia, ketersediaan sarana dan prasarana atau dukungan teknologi, dan pengawasan yang dilakukan secara reguler.

Penelitian yang dilakukan oleh Yaser Arapat (2002) tentang Evaluasi Kinerja Bappeda Kabupaten Barito Utara Pada Proses Penyusunan Perencanaan Pembangunan Tahunan Daerah. Berdasarkan hasil analisis kualitatif deskriptif yang dibantu dengan skoring, Bappeda Kabupaten Barito Utara dalam proses penyusunan rencana pembangunan tahunan dapat

diambil kesimpulan bahwa tahap yang sangat menentukan dalam proses perencanaan tahunan adalah tahap perumusan usulan program/proyek secara terpadu. Hal ini terlihat pada tahap evaluasi dan analisa keadaan dan tahap penyusunan rencana umum pembangunan daerah yang menunjukkan kinerja kualitas pelayanan dan responsibilitas yang baik, tetapi karena kurang konsisten dan konsekuen dalam menggunakan produk hasil proses dua tahapan sebelumnya, mengakibatkan dalam penyusunan program/proyek sesuai dengan kebutuhan pembangunan yang terkoordinasi, terarah dan berkelanjutan belum maksimal.

C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah pada Bappeda Kota Lubuklinggau adalah meliputi faktor Sumber daya manusia dalam pelaksanaan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah yang ada di Bappeda Kota Lubuklinggau. Dengan demikian yang menjadi Variabel adalah Kinerja Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah pada Bappeda Kota Lubuklinggau dan aspek dalam penelitian ini adalah kinerja dan tahapan penyusunan dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Dalam pelaksanaannya masih terdapat masalah seperti :

1. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
2. Sering terjadinya penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana

Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;

3. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
4. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau.

Pada pelaksanaan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah terdapat tahapan-tahapannya, yaitu sebagai berikut :

1. Rancangan Awal
2. Penyusunan Rancangan
3. Musrenbang
4. Rancangan Akhir
5. Penetapan RKPD

Mengenai kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau ini menggunakan teori kinerja yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2010:377), dimana dalam penilaiannya dengan mengacu pada empat instrument untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai, antara lain :

- a. Prestasi kerja, meliputi : hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja;
- b. Keahlian, meliputi : tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya seperti dalam bentuk kerjasama, komunikasi dan inisiatif;
- c. Perilaku, meliputi : sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat

pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti kejujuran, tanggungjawab dan disiplin;

- d. Kepemimpinan, meliputi : aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Berdasarkan hal di atas, maka kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir

D. Operasionalisasi Konsep

Variabel kinerja pegawai yakni : (a) Prestasi kerja, meliputi : Hasil kerja pegawai (b) Keahlian, meliputi : Kerjasama antar pegawai, Komunikasi dan Inisiatif (c) Perilaku, meliputi : Tanggung jawab pegawai, Displin pegawai dan Partisipasi pegawai (d) Kepemimpinan, meliputi : Koordinasi dan Pengambilan keputusan.

Selanjutnya, variabel Tahapan Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) adalah :

1. Rancangan Awal, rancangan awal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:
 - a. Pengumpulan dan pengolahan data dan informasi
 - b. Analisa data dan informasi
 - c. Penelaahan aturan ayng lebih tinggi (RPJMN/P) dan pokok-pokok pikiran dari DPRD
 - d. Perumusan permasalahan dalam pembangunan
 - e. Perumusan strategi prioritas dan sasaran pembangunan
 - f. Menyesuaikan waktu/jadwal rancangan awal
2. Penyusunan Rancangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:
 - a. Pengintegrasian rencana kerja SKPD ke Rencana Kerja Pembangunan Daerah (tahap verifikasi)
 - b. Menyesuaikan waktu/jadwal penyusunan rancangan
3. Musenbang, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:
 - a. Persiapan pelaksanaan musrenbang
 - b. Perumusan hasil pelaksanaan musrenbang (berdasarkan berita acara

hasil kesepakatan)

- c. Menyesuaikan waktu/jadwal musrenbang tingkat kelurahan sampai dengan murenbang tingkat kota.
4. Perumusan rancangan akhir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:
- a. Evaluasi hasil musrenbangnas/prov. dan RKP (pengintegrasian)
 - b. Sinkronisasi hasil Musembang
 - c. Menyesuaikan waktu/jadwal perumusan rancangan akhir
5. Penetapan Rencana Kerja Pembangunan Daerah
- a. Persetujuan rancangan akhir oleh Walikota Lubuklinggau
 - b. Konsultasi ke Provinsi Sumatera Selatan
 - c. Penetapan Perda oleh Walikota Lubuklinggau
 - d. Menyesuaikan waktu/jadwal penetapan Rencana Kerja Pembangunan Daerah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Alasan pemilihan metode ini dilatarbelakangi oleh keinginan peneliti untuk mengetahui fakta-fakta, gejala-gejala atau fenomena-fenomena tertentu secara deskriptif tentang pelaksanaan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau.

Yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 1999:60), sedangkan menurut Arikunto (1996:309) dalam merumuskan yang hampir sama mengatakan yaitu:

“Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala yang apa adanya pada suatu penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan hanya menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala atau keadaan”.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa metode penelitian deskriptif hanya menggambarkan atau melukiskan fakta-fakta yang ada di lapangan, kemudian menganalisa dan pada akhirnya ditarik suatu kesimpulan.

Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah bahwa penelitian ini berusaha menemukan kebenaran yang bersifat intersubjektif

yaitu kebenaran yang dibangun dari jalinan berbagai faktor bekerja bersama-sama dan bukan kebenaran objektif (Irawan, 2006:5).

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Sumber informasi dalam penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau, sedangkan informan dalam penelitian ini yaitu staf dan pegawai dalam lingkungan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau.

Adapun informan dalam penelitian ini, yaitu :

Pertama, Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai *key informan*. Peneliti menganggap informan tersebut mengetahui dan memahami dengan baik serta dapat membuat kebijakan apa yang akan dibuat terkait kinerja pegawai pada penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

Kedua, Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai informan. Peneliti menganggap informan tersebut mengetahui dan memahami tentang kinerja pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah tersebut serta sebagai orang yang mewakili Kepala Badan dalam pelaksanaan tugas apabila Kepala Badan sedang tidak ada dikantor.

Ketiga, Kepala Bidang Program, Data dan Informasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai informan. Hal tersebut karena peneliti menganggap informan tersebut dianggap paling mengetahui atau menguasai dengan baik hal-hal yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Keempat, Kepala Sub Bagian Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai informan. Peneliti menganggap informan mengetahui yang

berhubungan dengan masalah penelitian terutama terkait fasilitas sarana dan prasarana kantor.

Kelima, Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai informan. Peneliti menganggap informan sebagai orang yang langsung mengerjakan dan melaksanakan kegiatan tersebut. Adapun yang dijadikan *key* informan dan informan dalam penelitian ini adalah (lihat tabel 3.1).

Tabel 3.1.
Informan Penelitian

No	Responden	Jumlah
1	Kepala Bappeda (<i>Key Informan</i>)	1 Orang
2	Sekretaris Bappeda	1 Orang
3	Kabid Program, Data & Informasi	1 Orang
4	Kepala Subbag Umum	1 Orang
5	Staf	3 Orang
Jumlah		7 Orang

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2016

C. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data ini khususnya Bappeda Kota Lubuklinggau akan dijadikan sebagai *Lokus* (tempat) yang ditempatkan pada proporsi yang lebih dari obyek yang lain. Sehubungan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka metode pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan pengamatan (*observasi*), wawancara dan telaah dokumen.

1. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan (*observasi*), yaitu dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam hal ini pengamatan dilakukan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan dan

mengamati proses pelaksanaan penyusunan dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah mulai dari tahap persiapan sampai dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota. Pengamatan (*observasi*) tersebut dilaksanakan pada bulan februari sampai dengan bulan mei tahun 2016

2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilakukan seseorang peneliti melalui kontak langsung secara lisan atau tatap muka dengan sumber data, baik dalam situasi sebenarnya maupun yang sengaja dibuat untuk keperluan tersebut.

Wawancara merupakan alat yang efektif untuk mengumpulkan data dan informasi, penggunaan metode wawancara bertujuan untuk memperoleh data primer yang langsung kepada sumbernya, mereka dijadikan informasi dalam penelitian ini. Tentang informasi Kartono (1997) menjelaskan sebagai berikut:

Pada penelitian sering digunakan teknik komunikasi dimana peneliti berfungsi sebagai pengumpul data sedangkan pihak lain yang dihubungi atau diteliti bertindak sebagai informan atau pemberi data. Sehubungan dengan ini terjadilah komunikasi, disertai proses pertanyaan/meminta dan menjawab/melayani, baik yang langsung lisan maupun tulisan.

Dalam penelitian ini teknik wawancara yang dilakukan peneliti digunakan untuk memperoleh data-data primer yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau.

Pedoman wawancara dilaksanakan hanya berupa poin-poin pokok yang akan ditanyakan kepada informan dan akan berkembang pada saat wawancara berlangsung, sedangkan wawancara akan dilaksanakan pada bulan maret sampai dengan bulan april tahun 2016.

3. Teknik Telaah Dokumen

Telaah dokumen merupakan teknik pengumpulan data dengan mencermati dan mempelajari dokumen seperti: laporan, surat resmi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta arsip yang berhubungan dengan pertanyaan penelitian. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan, mempelajari serta menelaah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau. Telaah dokumen tersebut dilaksanakan pada bulan februari sampai dengan bulan mei tahun 2016.

D. Metode Analisis Data

Sebagaimana dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan secara keseluruhan dan sistemik bersamaan dengan pengumpulan data berdasarkan satuan-satuan gejala yang diteliti. Mengutip pendapat Bogdan dan Biklen (*dalam* Irawan, 2004:100) disebutkan bahwa:

"Analisis data adalah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip interview, catatan di lapangan dan bahan-bahan yang anda dapatkan yang kesemuanya itu anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman anda (terhadap suatu fenomena) dan membantu anda untuk mempresentasikan penemuan anda kepada orang lain."

Lebih lanjut mengutip Sugiyono (1994:112) menjelaskan “teknik analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Untuk membahas data yang diperoleh melalui proses kegiatan penelitian, penulis menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. yang berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari lapangan, selanjutnya akan dilakukan pengolahan data melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Mengklasifikasikan seluruh materi-materi data berdasarkan sumber-sumber data yang diperoleh dari; wawancara, telaah dokumen, catatan lapangan (bila diperlukan) maupun data sekunder.
2. Proses editing, yaitu melakukan penelaahan terhadap data yang telah terkumpul dari hasil wawancara untuk diklasifikasikan berdasarkan satuan-satuan gejala yang diteliti, selanjutnya dikelompokkan dari setiap hasil wawancara sesuai dengan aspek penelitian. Demikian juga dengan hasil telaah dokumen (data sekunder) dilakukan pemeriksaan data secara cermat untuk diklasifikasikan sesuai dengan kebutuhan berdasarkan satuan-satuan gejala yang diteliti.

Dari uraian di atas, dalam penelitian ini analisis data dilakukan setelah data terkumpul dari hasil pengamatan (*observasi*), telaahan dokumen, dan wawancara kepada informan di lapangan, dimana peneliti merangkum dan memilih hal-hal yang pokok untuk selanjutnya diproses dan hasil

analisisnya akan disajikan dalam bentuk narasi dan kutipan-kutipan langsung atas hasil wawancara kepada responden dan telaah dokumen dalam kalimat-kalimat deskriptif kualitatif sesuai dengan fokus permasalahan penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan berkaitan dengan gambaran objek penelitian ini, meliputi sebagai berikut : sejarah kantor Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, visi dan misi, struktur organisasi, tugas, pokok fungsi, serta sumber daya manusia di Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Uraianya terlihat di bawah ini :

1. Sejarah Kantor Bappeda Kota Lubuk Linggau Sumatera Selatan

Kantor Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, beralamat di Jl. Garuda No. 10 Kel. Kayu ara Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Kantor Bappeda Kota Lubuklinggau di bentuk berdasarkan Perda Kota Lubuklinggau Nomor 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Sesuai dengan Peraturan WaliKota Lubuklinggau Nomor 51 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda.

2. Visi Dan Misi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan

Visi : dengan berpedoman kepada visi dan misi Kota Lubuklinggau tahun 2013-2017, maka Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan memiliki visi :

“Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Berkualitas”.

Misi : agar visi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota

Lubuklinggau Sumatera Selatan, maka dirumuskan misi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan sebagai berikut : (1) Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah. (2) Mewujudkan profesionalisme aparatur perencana.

3. Struktur Organisasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan

Adapun struktur organisasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan terdiri dari : *pertama*, Kepala Badan. *Kedua*, Sekretariat terdiri dari : (a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (b) Sub Bagian Program (c) Sub Bagian Keuangan. *Ketiga*, Bidang Program, Data dan Informasi terdiri dari : (a) Sub Bidang Data dan Informasi (b) Sub Bidang Program, Penelitian dan Pengembangan. *Keempat*, Bidang Penataan Ruang, Permukiman dan Prasarana Wilayah terdiri dari : (a) Sub Bidang Penataan Ruang (b) Sub Bidang Permukiman (c) Sub Bidang Sarana dan Prasarana Wilayah. *Kelima*, Bidang Ekonomi terdiri dari : (a) Sub Bidang Pariwisata dan Agribisnis (b) Sub Bidang Industri, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. *Keenam*, Bidang Sosial Budaya terdiri dari : (a) Sub Bidang Pendidikan dan Kebudayaan (b) Sub Bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial. *Ketujuh*, Bidang Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan terdiri dari : (a) Sub Bidang Monitoring dan Pengendalian Pembangunan (b) Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan. *Kedelapan*, Kelompok Jabatan Fungsional.

4. Tugas, Pokok Dan Fungsi Bappeda Kota LubukLinggau Sumatera Selatan

Berdasarkan Peraturan WaliKota nomor 51 tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau, Bappeda mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, Bappeda mempunyai fungsi sebagai berikut : (1) perumusan kebijakan teknis dalam lingkup perencanaan pembangunan daerah; (2) pengkoordinasian, penyinkronisasian, penyusunan rencana pembangunan daerah; (3) pengkoordinasian, pengintegrasian, penyinkroni-sasian perencanaan pembangunan antar Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam lingkungan pemerintah Kota dan pemangku kepentingan lain yang berada dalam wilayah Kota; (4) penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota; (5) penyusunan, pengendalian, pemantauan, pengevaluasian dan pemberian rekomendasi pemanfaatan Perencanaan Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota; (6) pengkoordinasian perencanaan kerja sama antar daerah; (7) pengkoordinasian perencanaan dan pengembangan wilayah Kota dan perencanaan pengembangan kawasan strategis Kota; (8) pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi pembangunan; (9) penyediaan data, informasi dan laporan hasil-hasil pembangunan yang sedang atau telah dilaksanakan; (10) pelaksanaan kegiatan tata usaha Badan; dan (11) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh WaliKota sesuai tugas dan fungsinya.

5. Sumber Daya Manusia di Bappeda Kota Lubuk Linggau Sumatera Selatan

Sumber daya manusia atau pegawai yang ada di Bappeda Kota Lubuk Linggau Sumatera Selatan, seluruhnya berjumlah 48 orang, lebih rinci terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1.
Pegawai Bappeda Kota Lubuk Linggau
Sumatera Selatan Berdasarkan Golongan

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Golongan			
	I	II	III	IV
Jumlah	-	5	38	5

Sumber : Data olahan Bappeda 2016

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jumlah terbanyak pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, berada pada golongan III sejumlah 38 orang, dibandingkan dengan dengan yang golongan II dan IV yang masing-masing berjumlah 5 orang.

Tabel 4.2.
Pegawai Bappeda Kota Lubuk Linggau
Sumatera Selatan Berdasarkan Pendidikan

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Pendidikan			
	SLTA	Diploma	S.1	S.2
Jumlah	4	3	29	12

Sumber : Data olahan Bappeda 2016

Dari tabel di atas, diketahui mayoritas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, berpendidikan S1 sejumlah 29 orang, sisanya berpendidikan SLTA, Diploma maupun S2.

Tabel 4.3.
Pegawai Bappeda Kota Lubuk Linggau
Sumatera Selatan Berdasarkan Eselon

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Eselon			
	I	II	III	IV
Jumlah	-	1	6	14

Sumber : Data olahan Bappeda 2016

Dari tabel di atas, diketahui pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, yang menduduki eselon IV lebih banyak dibandingkan pegawai yang menduduki eselon I, II dan III.

B. Proses Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau

Dalam proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan yang dilakukan oleh pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, didasarkan kepada aturan atau landasan hukum yang menjadi payung hukum kegiatan tersebut.

Dalam proses penyusunannya, pembuatan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, memiliki alur atau proses atau tata cara Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Hal ini berdasarkan Permendagri No. 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah

Nomor 8 tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Pasal 101, Rencana Kerja Pembangunan Daerah disusun dengan tahapan sebagai berikut : (1) Persiapan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah; (2) Penyusunan rancangan awal Rencana Kerja Pembangunan Daerah; (3) Penyusunan rancangan Rencana Kerja Pembangunan Daerah; (4) Pelaksanaan musrenbang Rencana Kerja Pembangunan Daerah; (5) Perumusan rancangan akhir Rencana Kerja Pembangunan Daerah; dan (6) Penetapan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

Selain proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, ada persyaratan yang harus dipenuhi, baik yang bersifat teknis maupun yang bersifat administratif dalam Penyusunan ini, yaitu : (1) Adanya Surat Keputusan Kepala Bappeda tentang Tim Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. (2) Dokumen RPJMD dan (3) adanya Sinkronisasi antara Arah Kebijakan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah.

Dalam kegiatan ini, anggaran yang dialokasikan untuk tahun 2015 sebesar Rp. 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) dengan waktu penyelesaian sesuai dengan Permendagri No. 54 tahun 2010 menuliskan bahwa Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah harus sudah menjadi Peraturan WaliKota paling lambat minggu pertama pada bulan juni. Akhirnya, berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, diketahui fasilitas (sarana dan prasarana) yang mendukung proses Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Oleh Bappeda Kota Lubuk Lingau Sumatera Selatan, terdiri dari : (1) Alat-alat angkutan sejumlah 17 unit, (2) Alat-alat kantor dan rumah tangga sejumlah 254 unit, (3) Alat-alat studio

dan komunikasi sejumlah 42 unit, (4) Bangunan gedung sejumlah 2 unit.

C. Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota Lubuklinggau

Hasil dan pembahasan terkait kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan rencana kerja pembangunan daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, ditelusuri melalui pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2013 : 377), menuliskan bahwa untuk mengukur kinerja individu, dalam konteks penelitian ini adalah pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan rencana kerja pembangunan daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Hasil dan pembahasan berdasarkan pendapat Sedarmayanti ini, teruraikan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2010 : 377), menjelaskan konsep prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Tugas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah penyusunan rencana kerja pembangunan daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, didapatkan gambaran hasil kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan rencana kerja pembangunan daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera

Selatan saat ini. Dari hasil penelusuran data-data dokumen (data-data sekunder), diketahui aturan-aturan yang mengatur tentang kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan tertuang di dalam (1) SK WaliKota Lubuklinggau No. 74/KPTS/Bappeda/2015 Tentang Penetapan Tim Penyusun Kebijakan Perencanaan Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016. (2) Peraturan WaliKota Lubuklinggau No. 14 Tahun 2015 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016.

Selain itu, diketahui juga kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dari hasil wawancara dengan *key* informan maupun para informan penelitian ini. Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

“Hasil kerja pegawai dalam penyusunan RKPD, saat ini telah optimal, setiap bidang telah menyelesaikan tugasnya masing-masing”.

Pendapat yang dikemukakan oleh Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, menunjukkan bahwa adanya keyakinan pimpinan atas keberhasilan stafnya menyelesaikan pekerjaan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan tersebut, dengan indikator, pekerjaan itu diselesaikan dengan baik per bidangnya.

Senada dengan yang dikemukakan oleh Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dari hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengungkapkan

bahwa :

“Hasil kerja pegawai dalam penyusunan RKPD saat ini cukup baik, setiap bidang telah menyelesaikan tugasnya masing-masing. Namun masih ditemukan kurangnya koordinasi diantara beberapa bidang”.

Selanjutnya, dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), lebih menegaskan lagi bahwa :

“Dalam penyusunan RKPD telah optimal, koordinasi antar bidang sangat membantu dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah”.

Ketiga pendapat informan ini, menunjukkan adanya persamaan pendapat bahwa kegiatan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan berjalan dengan baik. Berbeda dari pendapat sebelumnya, hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

“Koordinasi yang belum optimal dalam penyusunan RKPD, tapi penyusunan RKPD telah optimal”.

Senada dengan hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

“Hasil Kerja pegawai dalam penyusunan RKPD saat ini sudah cukup baik, setiap bidang sudah memberikan sumbangsih pemikirannya, meskipun belum optimal. Kurangnya koordinasi antar bidang masih menjadi permasalahan yang dihadapi”.

Sejalan dengan pendapat informan sebelumnya, hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya

(wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

“Secara umum hasil kerja pegawai dalam penyusunan RKPD sudah cukup baik, dimana setiap pegawai sudah memberikan kontribusi melalui bidangnya masing-masing meskipun belum optimal”.

Ditambah lagi dari hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

“Cukup baik, masing-masing pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang tertuang dalam surat keputusan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan ini, secara umum hasil kerja pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini sudah cukup baik, dimana setiap pegawai sudah memberikan kontribusi melalui bidangnya masing-masing meskipun belum optimal. Hanya saja masih terdapat kelemahan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, yakni terkait koordinasi yang dilakukan. Untuk lebih melengkapi hasil dan pembahasan terkait hasil kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dilakukan observasi lapangan. Hasil observasi yang telah dilakukan penulis, terkait kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, didapatkan data-data maupun informasi sebagai berikut :

Gambar 4.1
Ruangan Tempat Pegawai Mengerjakan Tugas-Tugas
Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah
Kota Lubuk Linggau Sumatera Selatan



Sumber : Data sekunder 2016

Dari gambar di atas, diketahui ruangan tempat pegawai mengerjakan tugas-tugas dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuk Linggau Sumatera selatan, terlihat ruangan cukup nyaman dan memungkinkan bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik. Selain itu, lebih jelas lagi diperoleh juga data ruangan, terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.2
Suasana Ruangan Tempat penyusunan
Rencana Kerja Pembangunan Daerah



Sumber : Data sekunder 2016

Dari gambar di atas, terlihat suasana ruangan, dimana pegawai saat itu sedang berdiskusi, menunjukkan tempat tersebut cukup nyaman dan memadai.

Terkait hasil kerja pegawai melalui koordinasi yang dilakukan antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja

Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, data-data sekunder yang berhasil dikumpulkan meliputi : (1) Undangan No. 005/104/Bappeda.VI/II/2015 perihal : Pemaparan Rancangan Awal Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2015. (2) Jadwal acara Forum SKPD Kota Lubuklinggau Tahun 2015 (3) Jadwal dan pembagian kelompok pembahasan Rancangan Renja SKPD Tahun 2016, dokumen-dokumen ini inilah yang membuktikan bahwa kegiatan koordinasi terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

Selain data-data sekunder berupa dokumen-dokumen, hasil observasi terkait hasil kerja pegawai melalui koordinasi yang dilakukan antar pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, yang telah dilakukan penulis, terlihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.3
Para Pegawai Saat Melakukan Koordinasi



Sumber : Data sekunder 2016

Gambar diatas menunjukkan koordinasi antar bidang di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah sudah cukup baik. Selain ruangan tempat melakukan koordinasi, dari hasil observasi, diperoleh juga ruangan lainnya, yakni ruangan kerja bidang lainnya, terlihat seperti pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.4
Ruangan Bidang Lainnya Yang Melakukan Koordinasi



Sumber : Data sekunder 2016

Gambar diatas menunjukkan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah sudah cukup baik. Hasil wawancara yang telah dilakukan penulis, berhubungan dengan hasil kerja pegawai melalui koordinasi yang dilakukan antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, sebagai berikut :

Wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Karena inti dari penyusunan RKPD ini adalah koordinasi. Bila koordinasi

baik dan optimal, baik itu secara internal bidang di Bappeda maupun eksternal antar SKPD terkait, maka penyusunan RKPD akan berjalan sesuai dengan harapan".

Disini Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, lebih menegaskan kembali tentang pentingnya koordinasi dalam penyelesaian penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Sejalan dengan pendapat Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Karena penyusunan RKPD ini menyangkut koordinasi segala bidang, baik eksternal maupun internal".

Selanjutnya lebih menegaskan lagi pendapat sebelumnya, hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Hasil kerja pegawai saat ini dalam penyusunan RKPD sudah lebih baik dalam koordinasi baik antar bidang maupun di luar instansi Bappeda seperti SKPD lain, instansi vertikal dan sebagainya baik dalam hal perolehan data, informasi maupun yang lainnya".

Masih menanggapi tentang pentingnya koordinasi dalam kegiatan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Karena pada penyusunan RKPD diperlukan koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal sehingga mendapatkan Rencana Kerja Pembangunan

Daerah yang berkualitas".

Selain itu, pendapat juga didapatkan dari hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pentingnya koordinasi, karena dalam penyusunan RKPD dibutuhkan keterlibatan dan koordinasi semua pihak baik internal maupun eksternal".

Sejalan dengan pendapat sebelumnya, hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Karena pada penyusunan RKPD diperlukan koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal sehingga mendapatkan dokumen perencanaan yang berkualitas".

Berbeda dengan pendapat sebelumnya, hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan RKPD disebabkan kurangnya arahan/bimbingan dan masing-masing kepala bidang dan adanya perbedaan waktu jam kerja antar pegawai sehingga sering terjadi kecemburuan sosial".

Pendapat salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, mengungkapkan apa yang menjadi sebab koordinasi yang ada belum maksimal adalah karena lemahnya arahan/bimbingan atasan dan adanya perbedaan dalam mengatur waktu jam kerja serta adanya kesenjangan sosial berupa kecemburuan dalam bekerja. Jadi berdasarkan wawancara, dokumen yang diperoleh serta

observasi yang telah dilakukan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah diperlukan koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal sehingga mendapatkan Rencana Kerja Pembangunan Daerah yang berkualitas. Terkait hal tersebut Badan Perencanaan Pembangunan Kota Lubuklinggau sudah melakukan koordinasi dengan baik namun masih terkendala koordinasi eksternal dengan dinas/kantor yang kurang sehingga hasil yang didapatkan kurang optimal.

Selain persoalan koordinasi, persoalan lainnya adalah mengenai penundaan dalam mengerjakan pekerjaan. Berkaitan dengan penundaan pekerjaan ini, dalam hal penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, hasil pengamatan yang dilakukan penulis bahwa penundaan pekerjaan seringkali terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, ini diakibatkan karena masih adanya pegawai yang sibuk dengan urusan masing-masing diluar dari tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Penundaan pekerjaan sangat menghambat proses penyusunan RKPD yang telah terjadwal sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, bila dalam penyusunan RKPD tidak sesuai dengan jadwal, maka proses penyusunan RKPD dianggap tidak optimal".

Pendapat Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan ini, menunjukkan bahwa menekankan tentang pentingnya pengaturan waktu yang baik. Lebih lanjut, hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Sebenarnya dalam bentuk apapun, sangat tidak baik untuk melakukan penundaan pekerjaan, karena jelas akan menghambat maupun merusak jadwal yang telah ditetapkan".

Pendapat Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lebih menekankan kepada dampak negatif dari penundaan yang terjadi. Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), yang mengaitkan masalah penundaan ini dengan aturan yang ada, beliau mengatakan bahwa :

"Karena proses penyusunan RKPD telah terjadwal sesuai dengan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010. Seharusnya penundaan tidak perlu terjadi".

Penegasan juga dilakukan dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Penundaan pekerjaan sangat menghambatnya jalannya proses penyusunan RKPD, menjadikan semuanya berantakan dan menyusahkan semua orang yang ada".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Penjadwalan dan pengaturan waktu yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang optimal, semuanya memang perlu pengaturan, bagaimana, kapan, dimana, oleh siapa, semua perlu di atur demi kebaikan, sehingga penyusunan RKPD dapat baik pula hasilnya".

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota

Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Jadwal dalam penyusunan RKPD sudah ditetapkan dalam Permendagri Nomor 54 Tahun 2010, sehingga apabila tepat waktu akan mempengaruhi hasil kerja".

Pendapat yang agak berbeda dikemukakan oleh salah seorang Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Keberhasilan penyusunan RKPD, bukan hasil kerja seluruh pegawai, melainkan hasil kerja beberapa pegawai saja, dikarenakan yang bersangkutan berhalangan hadir".

Berdasarkan uraian sebelumnya dari hasil wawancara, observasi maupun dokumen-dokumen yang ada, diketahui proses penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, telah terjadwal sesuai dengan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 namun sering terjadi penundaan pekerjaan pada setiap tahapan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, dan ini mempengaruhi hasil kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

Masih tentang hasil kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, juga berkaitan dengan kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyelesaian pekerjaan tersebut. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui masih

kurang meratanya pembagian pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sehingga mempengaruhi hasil kerja yang dilaksanakan pada Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Lebih tegas lagi, diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan dengan para informan. Berkaitan dengan hal ini, sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Secara umum kemampuan pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah cukup baik. Hanya saja sering terjadi miss komunikasi dan atau miss koordinasi di lingkungan interna".

Pendapat lainnya, yakni yang dikemukakan oleh Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kemampuan dan profesionalisme pegawai akan sangat menentukan hasil kerja. Dengan memiliki kemampuan kerja yang baik ditunjukkan dengan sikap profesional petugas/pegawai, menjadikan pegawai bekerja sungguh-sungguh tentunya akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula".

Ditambah lagi pendapat Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan sudah baik. Hanya saja terkadang terbentur dengan kebijakan yang membuat hasil kerja penyusunan RKPD menjadi kurang memuaskan".

Lebih lanjut, hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan

bahwa :

"Dikarenakan kurang meratanya pembagian wawasan berupa bimbingan teknis atau pelatihan di bidang perencanaan sehingga hanya satu bidang saja dan orang tertentu yang mendapatkan kesempatan bimbingan teknis dan latihan tersebut".

Pendapat serupa diungkapkan oleh salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Untuk kemampuan dengan didukung pelatihan yang memadai serta adanya rasa profesionalisme sangat berpengaruh terhadap hasil kerja penyusunan RKPD".

Pendapat lainnya adalah dari hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan, khususnya dalam hal penyusunan RKPD, dikarenakan banyaknya pegawai yang belum mengikuti diklat perencanaan serta latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai".

Berdasarkan pendapat-pendapat pelaku yang terlibat langsung dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan ini, secara umum kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan masih terbentur dengan kebijakan yang membuat hasil kerja penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan menjadi kurang optimal.

Aspek penting lainnya terkait hasil kerja pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan yakni adanya kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, untuk ini, dilakukan wawancara dengan informan, sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Seperti kita ketahui bersama bahwa, atasan selaku pengambil kebijakan perlu mempertimbangkan hasil analisa dari bawahan. Dalam hal ini, kualitas konsep/draft yang disusun dan disajikan sebagai bahan pengambilan keputusan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Dalam penyusunan RKPD, saya berprinsip suatu kebijakan atasan akan tidak tepat apabila hasil kerja pegawai sebagai dasar pengambilan arah kebijakan tidak tepat. Ini yang perlu diperhatikan oleh kita semua".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pada hakikatnya setiap kebijakan atasan pada dasarnya mengarahkan kepada yang lebih baik. Hanya saja terkadang kebijakan atasan tidak sepenuhnya baik untuk penyusunan RKPD, khususnya yang terjadi di Kota Lubuklinggau".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pada dasarnya pegawai bekerja dengan rencana program yang telah ditetapkan dengan indikator capaian yang jelas serta input, output, outcome serta

sasaran yang terukur. Kebijakan atasan terkadang hanya berkonotasi kegiatan adalah proyek, sehingga tidak memperhitungkan data-data, indikator, serta sasaran yang ingin di capai tersebut, menjadikan hasilnya belum baik".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Saya berpendapat bahwa, kebijakan atasan dalam penyusunan RKPD, sudah berpijak pada peraturan/dasar hukum pelaksanaannya".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Saya sependapat dengan kawan sebelumnya, bahwa sesungguhnya kebijakan atasan dalam penyusunan RKPD sudah berpedoman pada Peraturan yang berlaku".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Salah kebijakan biasanya terjadi karena adanya perubahan peraturan atau dokumen perencanaan di tingkat yang lebih tinggi. Ini kadang terkadang terjadi diluar kendali kita, terkadang semuanya sudah sesuai rencana, namun tiba-tiba peraturan berubah, hal ini harus diantisipasi".

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan, dapatlah dikatakan bahwa kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, atasan sudah mempertimbangkan masukan dari bawahan dan sudah berpijak pada aturan yang ada. Namun pemikiran dikalangan staf pegawai yang masih berkonotasi kegiatan

ini adalah proyek, sehingga tidak memperhitungkan data-data, indikator, serta sasaran yang ingin di capai tersebut, menjadikan hasilnya belum baik.

2. Keahlian

Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2010 : 377), menjelaskan konsep keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, didapatkan gambaran keahlian pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan rencana kerja pembangunan daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan saat ini.

Pelatihan pegawai yang pernah diikuti berkorelasi kuat dengan keahlian pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, artinya jika pelatihan diikuti oleh pegawai, menjadikan pegawai tersebut menambahkan keahliannya, khususnya dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Dari hasil observasi di lapangan yang telah dilakukan ada beberapa pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan telah mengikuti pelatihan perencanaan. Ini berpengaruh pada keahlian pegawai itu dalam meningkatkan kualitas penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Namun sebagian lagi, pegawai belum mengikuti pelatihan tersebut, hal ini disebabkan karena terbatasnya anggaran yang tersedia untuk mengikuti pelatihan perencanaan itu. Hal ini, diperkuat dari hasil wawancara yang telah dilakukan, sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Pelatihan perencanaan, memang belum diikuti secara merata oleh pegawai, namun cukup untuk mewakili dan dishare pengetahuan seluruh pegawai".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Bappeda setiap tahunnya selalu menganggarkan untuk pelatihan pegawai guna untuk meningkatkan kompetensi namun baru sebagian pegawai Bappeda yang telah mengikuti pelatihan. Hal ini disebabkan karena terbatasnya anggaran yang tersedia".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pelatihan pegawai yang kurang optimal dalam penyusunan RKPD. Hanya beberapa orang saja yang sudah pernah mengikuti diklat perencanaan".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Untuk pelatihan yang pernah saya ikuti, dalam penyusunan Renstra, Renja, Lakip dan Sakip. Dimana dalam pelatihan ini kita dilatih masalah input, output dan outcomes serta indikator, target dan sasaran yang akan di rencanakan dan diimplementasikan dalam program dan kegiatan".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Adanya pengetahuan melalui pelatihan akan berpengaruh terhadap hasil penyusunan RKPD, secara umum mayoritas pegawai Bappeda belum mengikuti pelatihan perencanaan".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Secara umum pegawai Bappeda belum mengikuti pelatihan/bimtek terutama pelatihan penyusunan penyusunan RKPD. Hal tersebut disebabkan anggaran yang sangat terbatas".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Setahu saya, pelatihan yang diikuti oleh pegawai yaitu pelatihan yang dilaksanakan oleh kementerian yang terkait. Pelatihan ini, seharusnya dapat diikuti oleh seluruh pegawai yang bersentuhan langsung dengan penyusunan RKPD".

Berdasarkan keadaan ini, maka dapat disimpulkan bahwa Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, setiap tahunnya selalu menganggarkan untuk pelatihan pegawai guna untuk meningkatkan kompetensi namun baru sebagian pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau yang telah mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini disebabkan karena terbatasnya anggaran yang tersedia.

Penelusuran tentang kurang optimalnya koordinasi antar pegawai hubungannya dengan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Dari hasil

Pengamatan yang dilakukan pelatihan pegawai yang akan diikuti kesemuanya berdasarkan kebijakan kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dengan mekanisme mengikuti pelatihan itu, adalah atas permintaan atau usulan dari pegawai itu sendiri. Temuan ini, menjadikan koordinasi diantara pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan menjadi belum optimal adanya. Hasil observasi ini, diperkuat juga dari hasil wawancara dengan key informan ataupun informan terurai di bawah ini. Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Hubungan antara koordinasi dan pelatihan pegawai Bappeda dalam penyusunan RKPD, menurut saya koordinasi tidak terkait dengan pelatihan tetapi kesungguhan dan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja koordinasi tersebut adalah utamanya".

Pendapat Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan ini, menegaskan bahwa faktor kesungguhan dan motivasi adalah yang utama dalam keberhasilan mewujudkan koordinasi dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, walaupun faktor pelatihan juga ada kontribusinya. Lebih lanjut hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurang optimalnya koordinasi disebabkan kurangnya pelatihan untuk pegawai yang berdampak pada kurangnya kompetensi pegawai".

Pendapat Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan adalah

sebaliknya dari pendapat Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, adanya penegasan bahwa pelatihan menentukan keberhasilan suatu koordinasi, khususnya dalam penyelesaian pembuatan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Wawancara juga dilakukan terhadap Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pelatihan sangat penting guna mewujudkan koordinasi yang baik, karena pelatihan yang kurang dapat menyebabkan salah sasaran koordinasi baik terkait dengan materi, data dan informasi, terkhusus dalam penyusunan RKPD".

Hal lain yang menarik adalah apa yang dikemukakan oleh Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Saya melihat, tidak adanya hubungan antara pelatihan dan koordinasi, dikarenakan dalam penyusunan RKPD bukan menyesuaikan dengan dokumen perencanaan yang ada, tapi menyesuaikan dengan kebijakan atasan.

Pendapat Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, bermakna kunci keberhasilan lainnya dalam mewujudkan koordinasi yang baik, adalah kebijakan dari atasan atas apa yang akan dilakukan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Pernyataan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan selaras dengan pernyataan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Karena pelatihan pegawai yang diikuti berdasarkan kebijakan dari atasan,

maka disitu ada prosesnya, menjadikan apakah pegawai mengikuti atau tidak suatu pelatihan itu".

Agar lebih akurat lagi, dilakukan juga wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Hal tersebut disebabkan pelatihan pegawai mutlak berdasarkan kebijakan dari atasan. Kesemuanya berdasarkan garis komando, yakni bagaimana atasan mampu dan memberikan waktu kepada stafnya untuk mengikuti pelatihan".

Berdasarkan keadaan ini, maka dapatlah dikatakan bahwa pelatihan pegawai terkhusus pelatihan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan mutlak atas kebijakan kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan itu sendiri, tentunya ini berdasarkan aturan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terjadinya penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, akibat kurangnya pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan dalam mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis, namun walaupun demikian, pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan telah melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah walaupun dengan keterbatasan wawasan perencanaan tetap dilaksanakan walaupun sering terlambat, mereka para pegawai hanya belajar dari membaca melalui berbagai peraturan-peraturan yang ada, tentu hasilnya akan lebih baik jika para pegawai ini mendapatkan input pengetahuan dan wawasan melalui pelatihan-

pelatihan ataupun bimbingan-bimbingan teknis yang ada. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan para informan, terurai seperti di bawah ini. Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Dalam penyusunan RKPD bisa dipelajari dan dibaca dari peraturan-peraturan yang ada".

Persoalan lainnya ditemukan melalui wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Apabila semua pegawai harus ikut pelatihan hanya karena tidak mau adanya penundaan pekerjaan, berapa anggaran yang harus dikeluarkan pemerintah untuk itu. Ini menjadikan tidak efisien dan tidak efektif".

Juga pendapat Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Terkadang hal tersebut (penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai) hanya dijadikan alasan bagi seseorang atau oknum yang kurang memiliki rasa bertanggung jawab atas tugas yang harusnya dikerjakan".

Sejalan dengan pendapat informan sebelumnya, hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tidak perlu itu, karena apabila semua pegawai harus ikut pelatihan hanya karena tidak mau adanya penundaan pekerjaan, berapa nominal yang harus dikeluarkan pemerintah untuk itu".

Berbeda dengan yang lainnya, hasil wawancara dengan Salah seorang staf

Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa penundaan pekerjaan tidak berhubungan dengan pelatihan pegawai.

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pelatihan pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas RKPD dan telah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Dengan pelatihan yang kurang maka penyusunan RKPD akan terhambat karena masih ada pegawai yang belum memahami perencanaan".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Karena pelatihan tidak diikuti oleh seluruh pegawai, sehingga hanya sebagian pegawai yang menguasai".

Ini menegaskan bahwa akan kesulitan bagi atasan mengalokasikan dana agar para pegawai ikut semua pelatihan itu.

Untuk menjawab pertanyaan, apakah kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh faktor pelatihan pegawai. Jawaban atas pertanyaan ini adalah kurangnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan disebabkan masih terbatasnya pegawai dalam mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan akibat kurangnya pelatihan yang diikuti

karena terbatasnya anggaran dan hanya orang-orang tertentu yang mengikutinya.

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Faktor utamanya terbatas kesempatan dan anggaran untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang ada".

Ini senada dengan yang dikemukakan oleh Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa lebih kepada kurangnya kesempatan dan anggaran untuk mengikuti pelatihan tersebut

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Untuk kemampuan dan profesionalisme pegawai akan tercermin langsung melalui pekerjaan. Ketika pelatihan pegawai yang salah maka akan terlihat jelas seperti salah koordinasi, salah mengumpulkan data dan informasi".

Ada pendapat lainnya yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Terkadang pegawai yang dikirim pelatihan itu tidak berkompeten dalam bidang perencanaan, ini juga menjadikan keadaan menjadi lebih kurang baik".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Masih lemahnya kemampuan pegawai dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan yang diikuti pegawai".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kurangnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam penyusunan RKPD disebabkan masih kurangnya pelaksanaan pelatihan yang diikuti pegawai".

Berdasarkan hasil lapangan ini, dapatlah diketahui bahwa lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, disebabkan kurangnya pegawai mengikuti pelatihan, anggaran yang terbatas dan bagi pegawai yang telah mengikuti pelatihan juga masih dianggap belum mampu menyerap dan melaksanakan ilmu yang diperoleh dari pelatihan.

Temuan hasil penelitian di lapangan, didapatkan kebijakan atasan dalam penentuan pegawai yang akan mengikuti pelatihan teknis seringkali salah penunjukan seperti adanya diklat Rencana Pembangunan Jangka Menengah yang seharusnya yang lebih menyentuh itu ada pada bidang program, data dan informasi justru diberikan pelatihan ke bidang yang lain.

Hal ini dipertegas dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Penyebab kebijakan yang salah lebih dipengaruhi penyajian konsep dan data yang salah".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Salah kebijakan atasan dalam penyusunan RKPD disebabkan kurangnya pelatihan sehingga informasi dan data yang disampaikan menjadi tidak tepat".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pelatihan yang kurang tepat akan menyebabkan penyalah persepsian dari kebijakan atasan sehingga salah penempatan dan penerapan dalam pekerjaan".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pelatihan tersebut hanya diikuti pegawai yang menangani program berada pada tingkat eselon IV tidak pada level yang lebih tinggi".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengetahuan tentang analisa pegawai yang wajib mengikuti pelatihan dari atasan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan pegawai".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kebijakan tentang analisa pegawai yang akan mengikuti pelatihan dari atasan akan sangat berpengaruh pada kemampuan pegawai".

Berdasarkan keadaan ini, dapatlah dikatakan bahwa pengetahuan tentang analisa pegawai yang wajib mengikuti pelatihan dari atasan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan pegawai.

3. Perilaku

Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2010 : 377), menjelaskan konsep perilaku yakni sikap dan tingkah laku pegawai yang

melekat pada dirinya dan di bawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, didapatkan gambaran perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan rencana kerja pembangunan daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan saat ini.

Aspek pertama yang di cari data dan informasinya adalah aspek tanggung jawab pegawai. Hasil penelusuran dokumen-dokumen yang telah dilakukan, kaitanya dengan tanggungjawab pegawai dalam melakukan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, tertuang dalam SK WaliKota Lubuklinggau No. 74/KPTS/Bappeda/2015 Tentang Penetapan Tim Penyusun Kebijakan Perencanaan Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, tanggungjawab pegawai Bappeda Kota lubuklinggau Sumatera Selatan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah sudah berjalan cukup baik sesuai yang tertuang dalam Surat Keputusan WaliKota Lubuklinggau tersebut.

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Tanggungjawab penyusunan RKPD cenderung tertumpu pada bidang tertentu padahal RKPD merupakan tugas utama instansi".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Pembagian tanggungjawab pegawai Bappeda telah dituangkan dalam Surat Keputusan Kepala Bappeda. Tanggungjawab pegawai Bappeda telah

dilaksanakan dengan cukup baik".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tanggung jawab pegawai dalam penyusunan RKPD sudah tertuang dalam surat keputusan tentang Tim Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Surat Tugas untuk pegawai dalam lingkungan Bappeda Kota Lubuklinggau".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pegawai pada satu bidang bertanggung jawab mengevaluasi dan menganalisa hasil kegiatan tahun sebelumnya dengan kegiatan yang akan direncanakan pada tahun berikutnya".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tanggung jawab penyusunan RKPD secara instansi memang menjadi kewenangan Bappeda, dibebankan pada bidang Prodatin dan dibantu oleh bidang-bidang lain dalam pelaksanaan tahapan-tahapannya".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tanggung jawab pegawai dalam penyusunan RKPD sudah cukup baik dimana pegawai Bappeda sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan Surat Keputusan yang telah ditetapkan oleh Kepala Bappeda. Namun masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tugas yang diembannya".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota

Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Masing-masing pegawai bertanggung jawab, dimana masing-masing uraian tupoksi tertuang dalam surat keputusan kepala Bappeda Kota Lubuklinggau".

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan tersebut, diketahui bahwa pembagian tanggungjawab dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, sudah tertuang dalam surat keputusan Wali Kota Lubuklinggau tentang Penetapan Tim Penyusun Kebijakan Perencanaan Daerah Kota Lubuklinggau.

Kaitannya dengan tanggungjawab, apakah kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan ada faktor tanggungjawab pegawai yang mempengaruhinya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan koordinasi dengan SKPD dalam rangka penyusunan RKPD menyebabkan lambatnya penyusunan RKPD dan kurangnya kesungguhan pegawai karena kurangnya rasa tanggungjawab".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurang optimalnya koordinasi disebabkan kurangnya rasa tanggungjawab yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi

Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pegawai yang tidak/kurang bertanggung jawab akan mengacaukan koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal. Contoh; dalam penyusunan RKPD ketika verifikasi renja SKPD, ketika tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan tidak dilaksanakan maka rangkaian berikutnya dapat tertunda".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

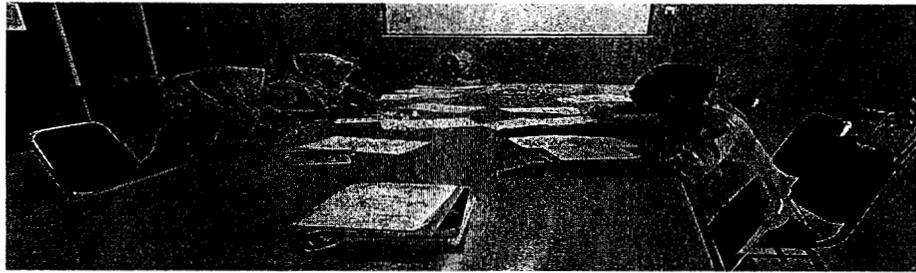
"Seharusnya pegawai yang diberikan tanggung jawab sudah mengetahui apa tupoksi, dan ketika diberi kepercayaan dalam menjalankan tugasnya sehingga dia bisa berkoordinasi dengan pegawai yang sudah berpengalaman".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara tanggungjawab pegawai dengan koordinasi yang ada, karena tanggung jawab tidak berhubungan langsung dengan keoptimalan koordinasi.

Berbeda pendapat dari hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa, kurangnya koordinasi antar pegawai dikarenakan masih sangat rendahnya kesadaran akan tanggung jawab dari pegawai itu sendiri.

Dari hasil observasi yang dilakukan, terlihat suasana ruangan beserta pegawai yang sedang melakukan koordinasi membahas persoalan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan ini, terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.5
Keadaan Pegawai disuatu ruangan dalam rangka koordinasi

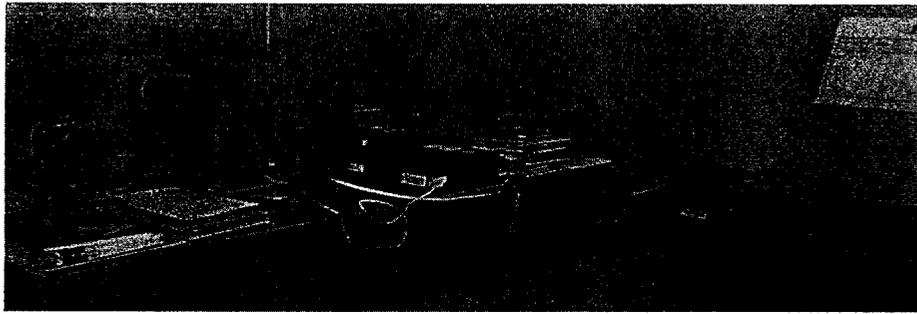


Sumber : data sekunder 2016

Dari gambar di atas, terlihat koordinasi pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan sudah cukup baik namun masih belum optimal adanya, kurang optimalnya penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dikarenakan masih sangat rendahnya kesadaran akan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Aspek lainnya adalah terjadinya penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dikaitkan dengan tanggungjawab pegawai. Hasil observasi yang telah dilakukan, penundaan pekerjaan disebabkan kurangnya rasa tanggungjawab yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan dan seringkali pegawai sibuk dengan urusannya masing-masing. Dari gambar di bawah ini, terlihat salah seorang staf yang sedang mengerjakan urusannya.

Gambar 4.6
Salah Seorang Sedang Bekerja Menyelesaikan Urusannya



Sumber : Data Sekunder 2016

Selanjutnya dilakukan juga wawancara dengan para key informan dan informan penelitian ini. Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Jika seluruh pegawai merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan tersebut maka tidak ada lagi penundaan-penundaan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Terjadinya penundaan pekerjaan disebabkan kurangnya rasa tanggungjawab yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Benar sekali, ketika tanggung jawab pegawai menurun/berkurang maka penyusunan RKPD dapat tertunda. Karena merupakan satu rangkaian yang tak terpisahkan. Jika salah satu ada yang tertunda, maka akan ada rangkaian yang kurang.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota

Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dikarenakan terkadang pegawai juga mempunyai tugas rutin dari bidangnya dan keterbatasan SDM sehingga akhirnya tanggung jawab tersebut menumpuk di satu orang".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Adanya rasa tanggung jawab akan memotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik".

Lebih lanjut, hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dengan adanya rasa tanggung jawab dari pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik".

Berdasarkan keadaan ini, penundaan pekerjaan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan yang dilakukan pegawai dikarenakan mempunyai tugas rutin dari bidangnya, dikarenakan keterbatasan sumber daya manusia, sehingga akhirnya tanggung jawab tersebut menumpuk di satu orang.

Bahasan tentang rendahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, apakah hal ini terjadi disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab pegawai. Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Rasa tanggungjawab akan memacu usaha atau upaya mempelajari

pekerjaan tersebut".

Pendapat lainnya, diketahui dari hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai disebabkan kurangnya tanggungjawab yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan :

"Tanggung jawab pegawai yang kurang biasanya terjadi pada pegawai yang kemampuan dan profesionalismenya lemah".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kesempatan untuk mengikuti kegiatan bidang perencanaan tidak merata di semua orang".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Jiwa profesionalisme akan mendukung terhadap tanggung jawab pekerjaan".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"kemampuan dan profesionalisme dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pada penyusunan RKPD".

Jadi berdasarkan keadaan ini, tanggung jawab pegawai dalam penyusunan

Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, yang kurang terjadi karena pegawai yang kemampuan dan profesionalismenya lemah.

Pembahasan hasil lapangan, berkaitan dengan kebijakan atasan sebagai research problem penelitian ini, dikaitkan dengan teori yang menuliskan, tanggungjawab pegawai sebagai wujud perilaku yang baik bagi pegawai. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Rasa tanggungjawab akan diikuti kesungguhan melaksanakan pekerjaan sehingga konsep yang disajikan minim kesalahan dan mengurangi kesalahan kebijakan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Salah kebijakan atasan dalam penyusunan RKPD disebabkan oleh salah memberikan tanggungjawab dan ketidakpatuhan pegawai terhadap tugas yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tanggung jawab pegawai tidak ada hubungannya dengan salah kebijakan atasan, jadi tidak ada bahasan akan hal ini".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Terkadang banyak pegawai yang sudah mengikuti pelatihan atau bimtek

perencanaan tidak mau berkontribusi dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tanggung jawab berhubungan dengan individu masing-masing, namun tetap juga dibutuhkan pembinaan dan motivasi dari atasan".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tanggung jawab itu bersumber dari individu masing-masing, yang ditunjang dengan pengawasan dari atasan.

Dari keadaan ini, maka dapatlah disimpulkan bahwa kebijakan atasan yang dikeluarkan untuk dilaksanakan oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, yang dilandasi oleh rasa tanggungjawab yang baik, akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Disiplin pegawai adalah aspek berikutnya yang melekat pada perilaku pegawai, perilaku pegawai yang baik adalah pegawai yang disiplin, khususnya disiplin dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, disiplin tercermin dari kehadiran pegawai ke kantor. Namun, jam saja yang berbeda ada yang pagi sampai dengan sore, ada yang malam sampai dengan pagi. Hasil observasi ini, di cross check dengan wawancara yang dilakukan dengan key informan maupun para informan lainnya. Dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai mempengaruhi kinerja. Pelaksanaan penyusunan RKPD harus sesuai jadwal yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sehingga menuntut kedisiplinan pegawai.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Dalam penyusunan RKPD setiap pegawai dilingkungan Bappeda Kota Lubuklinggau telah ditetapkan tugas dan wewenangnya melalui Surat Keputusan Kepala Bappeda yang mengakibatkan setiap pegawai harus mematuhi apa yang telah ditugaskan. Pada saat ini tingkat kedisiplinan pegawai terhadap Surat Keputusan tersebut sudah cukup baik.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kedisiplinan pegawai masih kurang optimal. Jadwal penyusunan RKPD menjadi tidak dipatuhi karena banyak hal.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai belum terkoodinir dengan baik".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dalam penyusunan RKPD dibutuhkan penjadwalan rencana kerja yang baik, terkait masalah disiplin pegawai tidak menjadi permasalahan yang dominan, aspek disiplin secara kelembagaan / institusi yang akan sangat berpengaruh besar terhadap hasil penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai dapat menjadi permasalahan namun tidak secara langsung. Hal tersebut dapat menjadi masalah apabila pegawai banyak yang tidak disiplin akan dapat menghambat penyelesaian penyusunan RKPD yang telah ditentukan".

Hasil wawancara dengan staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai cukup baik, hal ini tercermin dari kehadiran pegawai ke kantor. Namun, jam saja yang berbeda ada yang pagi sampai dengan sore, ada yang malam sampai dengan pagi".

Berdasarkan keadaan yang demikian, diketahui bahwa disiplin pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau sudah cukup baik namun belum optimal yang dapat menghambat penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan

Hasil penelitian di lapangan, diketahui disiplin pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, sudah cukup baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dikarenakan lain jam kerja sehingga koordinasi kurang berjalan lancar. Dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai akan memudahkan proses koordinasi, artinya ketepatan waktu pelaksanaan koordinasi terutama dengan SKPD dipengaruhi perilaku disiplin pegawai terutama dalam mentaati jadwal penyusunan RKPD terkait

koordinasi ke SKPD yang akan menghasilkan data yang berkualitas dan akurat.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Tidak optimalnya koordinasi internal dan eksternal dapat disebabkan oleh ketidakpatuhan pegawai terhadap tugas dan wewenang yang telah ditetapkan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Tidak ada hubungannya antara disiplin pegawai dengan koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Permasalahan koordinasi disebabkan banyak hal, mulai dari atasan tidak ada di tempat, belum adanya input dari bidang-bidang, ataupun bidang program yang tidak dapat merumuskan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Salah satu faktor kurangnya koordinasi juga dipengaruhi oleh disiplin pegawai".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Belum optimalnya koordinasi dapat dipengaruhi oleh disiplin pegawai karena apabila pegawai dari SKPD lain sudah datang, namun pegawai yang mengundang tadi belum ada ditempat".

Berdasarkan uraian hasil penelitian di lapangan tersebut, diketahui bahwa disiplin pegawai Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan sudah cukup baik namun belum optimal yang dapat menghambat koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa pegawai Bappeda yang berbeda jam kerja yaitu ada yang kerja dari pagi sampai sore dan ada yang malam sampai pagi.

Hasil penelitian dilapangan, ditemukan penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dikarenakan oleh disiplin pegawai yang kurang

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Pegawai yang disiplin tidak akan memunda pekerjaan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai yang rendah akan mempengaruhi dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat tertunda".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dikarenakan kurangnya SDM dalam bidang perencanaan dan hanya terfokus pada beberapa pegawai saja".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau

Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Ya, penundaan pekerjaan dipengaruhi oleh disiplin pegawai yang berperan dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dengan kurang disiplinnya pegawai maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan tertunda".

Jadi, kurang disiplinnya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan tertunda terutama dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

Kaitanya dengan kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, dikaitkan disiplin pegawai. Dari hasil observasi yang dilakukan, diketahui disiplin pegawai yang kurang karena masih lemahnya kemampuan pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah sehingga pegawai tersebut dianggap tidak ada kontribusi dalam kegiatan tersebut.

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Pegawai yang tidak disiplin berarti tidak profesional termasuk dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang

perencanaan disebabkan oleh ketidakpatuhan pegawai terhadap tugas dan wewenang yang telah ditetapkan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai yang rendah tidak dipengaruhi oleh kemampuan dan profesionalisme pegawai yang masih lemah".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Hal ini disebabkan kurang meratanya pelaksanaan bimtek/pelatihan dalam bidang perencanaan dan kurang adanya motivasi dari pegawai".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Sangat jelas, profesionalisme akan mempengaruhi disiplin pegawai".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kemampuan dan profesionalisme akan mempengaruhi disiplin pegawai".

Berdasarkan keadaan yang ada, diketahui kemampuan dan profesionalisme mempengaruhi disiplin pegawai karena kekurangmampuan pegawai dalam melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan serta keterkaitannya dengan disiplin pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau

Sumatera Selatan. Dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"ketidakdisiplinan pegawai menyulitkan pimpinan melakukan tindakan terkait pengambilan kebijakan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Salah kebijakan atasan dapat disebabkan oleh ketidakpatuhan pegawai terhadap tugas dan wewenang yang telah ditetapkan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Disiplin pegawai yang rendah tidak dipengaruhi oleh salah kebijakan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"kebijakan atasan terkadang tidak memperhatikan dokumen perencanaan dan data yang ada".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kebijakam atasan dalam penyusunan RKPD tidak berhubungan dengan disiplin pegawai".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kebijakan atasan tidak berhubungan dengan disiplin pegawai namun

pengawasan dari atasan akan meningkatkan disiplin pegawai".

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa kebijakan atasan tidak berhubungan dengan disiplin pegawai namun pengawasan dari atasan akan meningkatkan disiplin pegawai.

Gambaran bagaimana partisipasi pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.7
Di Ruangan Kerja, Pegawai berpartisipasi Dalam
penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau
Sumatera Selatan



Sumber : Data Sekunder 2016

Dari gambar di atas, terlihat bagaimana partisipasi pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan sudah cukup baik namun belum optimal. Belum optimalnya ini terlihat dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai dalam penyusunan RKPD masih kurang optimal. Hal ini karena kurangnya keharmonisan, komunikasi dan kesadaran masing-masing pegawai".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera

Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai dilingkungan Bappeda Kota Lubuklinggau sudah cukup baik karena setiap pegawai mempunyai tugas dan wewenang masing-masing yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Bappeda dan dilaksanakan sesuai dengan dengan Surat Keputusan yang telah dibuat".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari antusiasme pegawai dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pada saat penyusunan RKPD, hampir seluruh pegawai turut serta ambil bagian, setiap bidang melaksanakan rapat teknis dengan SKPD terkait.

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai sangat dibutuhkan dalam penyusunan RKPD. Sumbangsih pemikiran maupun proses pelaksanaan tahapan-tahapannya membutuhkan partisipasi dari segenap pegawai".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai dalam penyusunan RKPD saat ini sudah cukup baik, namun masih ada beberapa pegawai yang seolah-olah tidak tahu dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai sudah baik, karena di masing-masing bidang dibebankan SKPD sesuai dengan tupoksi.

Dari keadaan ini, diketahui partisipasi pegawai dilingkungan Bappeda Kota Lubuklinggau sudah cukup baik karena setiap pegawai mempunyai tugas dan wewenang masing-masing yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Bappeda dan dilaksanakan sesuai dengan dengan Surat Keputusan yang telah dibuat.

Koordinasi yang baik adalah didukung oleh partisipasi pegawai yang baik pula. Untuk ini, berdasarkan hasil observasi di lapangan, terlihat hasilnya pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.8
Partisipasi Pegawai Saat Melakukan Koordinasi
Dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota
Lubuklinggau Sumatera Selatan



Sumber : Data Sekunder 2016

Berdasarkan gambar di atas, partisipasi pegawai Bappeda dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan sudah cukup baik. Hal ini terbukti dari adanya koordinasi baik antar bidang maupun dengan instansi lain dilingkungan Pemerintah Kota

Lubuklinggau.

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai dalam berkoordinasi baik antar pegawai Bappeda maupun dengan SKPD sangat diperlukan dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurang optimalnya koordinasi dapat disebabkan oleh kurangnya respon/partisipasi pegawai".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pegawai yang kurang berpartisipasi akan menyebabkan koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal menjadi kurang optimal".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Terkadang SKPD lamban dalam memenuhi undangan dikarenakan masih menunggu masukan bidang dan keputusan atasan".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Keaktifan partisipasi pegawai akan mempengaruhi keoptimalan koordinasi antar pegawai".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi yang aktif dapat mempengaruhi koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal".

Jadi, proposisi yang dapat disusun berdasarkan keadaan ini adalah pegawai yang kurang berpartisipasi akan menyebabkan koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal menjadi kurang optimal.

Partisipasi pegawai hubungannya dengan terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Diketahui dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Tentunya kurangnya partisipasi sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini karena adanya ketergantungan penyusunan Rencana RKPD tersebut terhadap beberapa orang tertentu, sehingga seringkali terjadi penundaan apabila yang bersangkutan tidak hadir".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurangnya partisipasi pegawai/kepedulian dalam penyusunan RKPD akan mengakibatkan penundaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), juga mengatakan bahwa :

"Jika pegawai kurang berpartisipasi maka penundaan pekerjaan akan sering terjadi".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota

Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), juga mengatakan dikarenakan adanya acara di luar kegiatan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah yang harus dilaksanakan dan diikuti.

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai tidak berhubungan langsung dengan penundaan pekerjaan".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai tidak berhubungan langsung dengan penundaan pekerjaan".

Berdasarkan keadaan ini, maka diketahui bahwa terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, karena ketidakhadiran pegawai saat pekerjaan sedang berlangsung, ini diantaranya akibat pegawai yang ada, mengikuti kegiatan lainnya diluar kegiatan ini.

Jika melihat bagaimana hubungan partisipasi dengan kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, hasil observasi penulis didapatkan bahwa akibat kemampuan dan profesionalisme pegawai yang rendah, menjadikan mereka tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan. Ini dipertegas dari hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Lemahnya kemampuan/kompetensi pegawai menyebabkan pegawai

kurang peduli dalam penyusunan RKPD".

Sebaliknya, hasil observasi yang dilakukan diketahui pegawai yang mampu dan profesional, cenderung peduli dan aktif dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi berhubungan dengan kemampuan dan profesionalisme pegawai karena dia paham dengan pekerjaannya".

Pendapat lainnya diperoleh dari hasil wawancara, dapat diuraikan yakni hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kemampuan dan partisipasi tidak dipengaruhi partisipasi pegawai".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi juga berhubungan dengan profesionalisme pegawai".

Begitu juga dengan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pegawai yang kurang berpartisipasi dalam penyusunan RKPD tidak menyebabkan kemampuan dan profesionalisme yang masih lemah".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dikarenakan belum adanya kesempatan mengikuti bimtek atau pelatihan

dalam penyusunan RKPD".

Antara kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan dengan partisipasi pegawai, hasil wawancara diperoleh data sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurangnya partisipasi pegawai menyebabkan kurangnya masukan/saran/pemikiran kepada atasan dalam pengambilan kebijakan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Salah kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan bisa disebabkan kurangnya data dan informasi yang mendukung untuk mengambil kebijakan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kebijakan atasan tidak dipengaruhi oleh partisipasi pegawai".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kebijakan atasan adalah dasar pertimbangan dalam membuat program dan kegiatan".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai berhubungan dengan individu pegawai, namun juga dibutuhkan pembinaan dan motivasi dari atasan langsung".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Partisipasi pegawai tidak berhubungan dengan kebijakan atasan dalam penyusunan RKPD".

Berdasarkan hasil wawancara ini dan hasil observasi yang telah dilakukan, bahwasanya kebijakan atasan itu dipengaruhi oleh adanya data dan informasi yang mendukung untuk mengambil kebijakan dan masukan/saran/pemikiran kepada atasan dalam pengambilan kebijakan. Untuk itulah, maka partisipasi pegawai dibutuhkan terkhusus dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

4. Kepemimpinan

Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2010 : 377), menjelaskan konsep kepemimpinan ialah aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, didapatkan gambaran kepemimpinan yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan rencana kerja pembangunan daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan saat ini.

Mengkoordinasikan pekerjaan khususnya mengenai penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, baik dalam hal mengkoordinasikan para pegawai, sarana dan prasana dan sebagainya, adalah

tugas dari pemimpin. Hasil penelitian di lapangan diperoleh data-data sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi internal maupun eksternal masih kurang optimal".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Penyusunan RKPD melibatkan semua pihak dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau, SKPD diharuskan menyampaikan data-data capaian kinerja dan penggunaan anggaran pada tahun-tahun sebelumnya yang akan dipergunakan sebagai dasar dalam menentukan permasalahan isu strategis arah kebijakan dan program kegiatan yang akan dilakukan pada RKPD yang bersangkutan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Bappeda dalam penyusunan RKPD melakukan koordinasi yang baik secara internal maupun eksternal".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Biasanya koordinasi yang terjadi dengan SKPD hanya sebatas pada bidang program".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi dalam penyusunan RKPD belum optimal".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi yang dilaksanakan dalam penyusunan RKPD ini sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi yang dilakukan pegawai Bappeda melalui rapat-rapat kerja".

Jadi berdasarkan data-data lapangan ini, dapatlah disimpulkan bahwa koordinasi yang merupakan salah satu aspek dari kepemimpinan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, masih belum optimal.

Lebih jauh bahasan tentang koordinasi ini, dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi internal masih lemah menyebabkan koordinasi dengan SKPD menjadi lemah. Ini sangat penting untuk dibenahi, karena miss koordinasi diantara pegawai internal menyebabkan kurangnya kepercayaan diri pegawai yang bersangkutan dalam melakukan koordinasi dengan SKPD".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurang optimalnya penyusunan RKPD dapat disebabkan kurang optimalnya koordinasi internal maupun eksternal".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi

Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Jika pegawai kurang / salah dalam melakukan koordinasi maka kurang optimalnya koordinasi yang dilakukan. Pegawai menentukan apakah suatu koordinasi bakal baik atau bakal tidak baik pelaksanaannya".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi baik melalui surat maupun telepon sudah cukup baik, hanya saja tertumpu ke bidang program pada masing-masing SKPD".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi yang dilakukan oleh bidang yang menangani terhadap bidang-bidang lain sangat dibutuhkan. Karena akan memudahkan dan membantu dalam proses pelaksanaan penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Ya, koordinasi sangat dibutuhkan karena akan membantu dalam proses penyusunan RKPD".

Dari uraian ini, diketahui bahwa koordinasi baik internal ataupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, masih banyak kendala yang ditemui.

Koordinasi yang belum optimal ini juga menyebabkan terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Diketahui dari hasil wawancara dengan Kepala

Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi internal yang baik akan menghasilkan kesigapan dalam menjalankan tugas/pekerjaan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Penundaan pekerjaan sering terjadi diakibatkan lambatnya respon dari hasil koordinasi dalam rangka penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi yang salah dapat menyebabkan penundaan pekerjaan, karena koordinasi yang salah akan memberikan dampak dalam rangkaian penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Terkadang adanya jadwal dan kegiatan baik dari pusat, maupun provinsi yang wajib dihadiri".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi yang baik akan mempercepat proses penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dengan koordinasi yang baik akan membantu mempercepat penyusunan

RKPD".

Pembahasan tentang kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, jika dilihat dari sudut pandang koordinasinya, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi tidak mempengaruhi lemahnya kemampuan pegawai".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kompetensi aparatur baik dari Bappeda maupun SKPD lain akan sangat mempengaruhi respon terhadap koordinasi yang telah dilakukan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Malah sebaliknya, kemampuan dan profesionalisme yang lemah akan menyebabkan koordinasi yang salah".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Permasalahannya belum meratanya dalam mengikuti bimtek dan pelatihan dalam bidang perencanaan".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi tidak berhubungan langsung dengan kemampuan dan

profesionalisme pegawai".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi tidak berhubungan dengan profesionalisme pegawai".

Dengan keadaan ini, dapat ditarik kesimpulan, pegawai yang memiliki kemampuan dan bekerja dengan profesional lebih mendukung kepada keinginan lebih mau berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, yakni penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

Kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan dan kontribusinya terhadap koordinasi yang terjadi dilapangan, terlihat dari hasil wawancara dengan para informan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi internal dan eksternal yang kurang menyebabkan penyajian data yang kurang baik sehingga pengambilan kebijakan pun kurang optimal/kurang tepat sasaran".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Lemahnya respon terhadap koordinasi yang telah dilakukan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan kebijakan".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Jika pegawai salah dalam melakukan koordinasi maka atasan akan salah dalam pengambilan kebijakan".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Bappeda biasanya telah melakukan tahapan dalam penyusunan RKPD sesuai dengan perencanaan yang benar".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi pelaksanaan penyusunan RKPD diserahkan kepada bidang Prodatin sebagai leading sektornya".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Koordinasi dalam proses penyusunan RKPD dapat menghasilkan kebijakan yang baik".

Deskripsi atau gambaran pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, terdeskripsikan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan pimpinan terkait penyusunan RKPD masih tergantung dari konsep/draft yang telah diajukan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan dalam penyusunan RKPD dilingkungan Bappeda

menggunakan prinsip kolektif kolegeal dengan mengutamakan keputusan bersama yang diperoleh melalui brain storming dari bidang-bidang dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan dalam penyusunan RKPD sudah optimal. Bahkan tak jarang pimpinan mengambil alih langsung dalam pengambilan keputusan".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang terjadi saat ini cepat dan tanggap".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh terhadap penyusunan RKPD. Baik terhadap pelaksanaannya, koordinasi antar pegawai internal maupun eksternal".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan sudah cukup baik sehingga dapat menghasilkan dokumen RKPD yang berkualitas".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan tertuang dalam surat

keputusan kepala Bappeda ataupun notulen rapat".

Pengambilan keputusan yang tepat yang dilakukan oleh atasan, guna mewujudkan koordinasi yang baik dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, diperlukan. Keadaan yang terjadi atas hal ini, tergambar dalam hasil penelitian yang dilakukan di bawah ini.

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kaitannya dengan pengambilan keputusan, sebagai contoh dalam hal keputusan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kurang optimalnya koordinasi internal dan eksternal dalam penyusunan RKPD salah satu penyebabnya adalah pengambilan keputusan dari atasan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang. Pengambilan keputusan tanpa melakukan koordinasi internal maupun eksternal.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Jika pengambilan keputusan salah maka akan menyebabkan koordinasi antar pegawai akan kurang optimal. Karena akan terjadi miss komunikasi atau miss koordinasi".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau

Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan berpengaruh terhadap pelaksanaan koordinasi baik internal maupun eksternal".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan akan berpengaruh pada pelaksanaan koordinasi baik internal maupun eksternal".

Penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan ditentukan oleh bagaimana atasan dalam mengambil keputusannya. Untuk ini, dilakukan pengambilan data-data maupun informasi ada apa sebenarnya yang terjadi dengan hal tersebut. Hasil penelitian di lapangan diperoleh data dan informasi sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Keputusan yang kurang tepat menyebabkan pegawai kurang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Penundaan pekerjaan sering terjadi karena tidak adanya sanksi/keputusan dari atasan jika staf/pegawai".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan atasan akan mempengaruhi pelaksanaan penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan atasan akan mempercepat proses penyelesaian Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

Kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan ditentukan oleh pengambilan keputusan yang dilakukan atasan. Atas persoalan ini, diperoleh hasil-hasil penelitian di lapangan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Terutama keputusan tentang pengiriman pegawai untuk diklat kompetensi aparatur masih terbatas. Salah satu penyebabnya karena terbatasnya anggaran pelatihan untuk peningkatan kompetensi tersebut".

Hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kesalahan dalam pengambilan keputusan mendelegasikan tugas-tugas tidak memperhatikan profesionalisme dan kemampuan aparatur/pegawai akan sangat berdampak pada penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Program Data dan Informasi Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang salah tidak ada hubungannya dengan masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai".

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Bappeda Kota

Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pada prinsipnya SDM perencana sudah mengetahui dalam penyusunan program kerja, tapi terbentur dengan keputusan atasan".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang tepat akan menghasilkan kebijakan / kebijaksanaan yang baik juga terkait dengan pengembangan kemampuan pegawai, hal ini terkait juga dengan kebutuhan personil pegawai yang belum untuk mengikuti pelatihan guna pengembangan / up grading kemampuan dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan dapat mempengaruhi kemampuan dan profesionalisme pegawai terutama dengan kebutuhan pegawai yang belum mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Dikarenakan pegawai yang mengikuti diklat / pelatihan dalam bidang perencanaan di tetapkan / di tunjuk langsung oleh pimpinan".

Akhirnya pembahasan ini, membahas tentang salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh pengambilan keputusan yang salah. Dari hasil wawancara dengan Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), diketahui bahwa :

"Keputusan yang salah maka kebijakan akan tidak tepat sasaran".

Juga dilakukan wawancara dengan Sekretaris Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 01 April 2016), mengatakan bahwa :

"Kesalahan kebijakan dalam pengambilan keputusan akan berdampak terhadap kesempurnaan RKPD".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Keputusan yang diambil akan mempengaruhi kebijakan atasan dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan salah seorang staf lainnya (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Pengambilan keputusan yang diambil dapat menentukan kebijakan atasan dalam penyusunan RKPD".

Hasil wawancara dengan Staf (informan ketiga) Bappeda Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan (wawancara, 31 Maret 2016), mengatakan bahwa :

"Kesalahan yang terjadi karena salah dalam menetapkan pegawai diposisi dalam kegiatan penyusunan RKPD".

Jadi berdasarkan hasil pengamatan, wawancara dan data yang ada dilapangan ini, dapatlah disimpulkan bahwa pengambilan keputusan dari atasan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah akan sangat berpengaruh pada penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini, yakni ditemukan proses Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di Kota Lubuklinggau meliputi tahapan rancangan awal, penyusunan rancangan, Musrenbang, rancangan akhir dan penetapan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD).

Dalam proses pelaksanaan Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di kota Lubuklinggau ini, pegawai sebagai ujung tombak keberhasilan kegiatan dalam hal kinerjanya, masih ditemukan kurang optimalnya koordinasi diantara pegawai itu sendiri baik internal maupun eksternal, masih terjadi penundaan pekerjaan yang dilakukan, masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai yang ada dan kebijakan yang belum tepat yang dilakukan pimpinan dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah di kota Lubuklinggau.

Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau sudah cukup baik namun belum optimal. Berdasarkan hasil pengamatan (*observasi*), wawancara dan telaahan dokumen dengan menggunakan instrumen dari Sedarmayanti (2010:377), maka ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau, yaitu :

1. Prestasi

- a. Hasil kerja : Secara umum hasil kerja pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini sudah cukup baik. Hal tersebut terbukti dengan :
- Setiap pegawai sudah memberikan kontribusi melalui bidangnya masing-masing meskipun belum optimal.
 - Masih terdapat kelemahan terkait koordinasi baik internal maupun eksternal.
 - Telah didapatkannya juara kedua anugerah Pangripta tingkat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2015.

2. Keahlian

- a. Kerjasama antar pegawai : Kerjasama antar pegawai belum optimal karena pegawai beranggapan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah tersebut hanya dilakukan oleh bidang program, data dan informasi.
- b. Komunikasi : Komunikasi yang terjadi antar pegawai sudah cukup baik. Hal tersebut terbukti dengan adanya undangan rapat dari bidang program, data dan informasi terkait dengan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.
- c. Inisiatif : Inisiatif yang dilakukan oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah masih kurang optimal. Hal ini

disebabkan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah masih mengutamakan pekerjaan rutin pada bidang masing-masing.

3. Perilaku

- a. Partisipasi : Terdapat beberapa pegawai tidak berpartisipasi dan peduli dengan pekerjaan yang diberikan, hal ini disebabkan karena kemampuan dan profesionalisme pegawai yang rendah.
- b. Tanggungjawab : Pembagian tanggungjawab sudah tertuang dalam surat keputusan Walikota Lubuklinggau namun pelaksanaannya belum optimal karena disebabkan rendahnya kesadaran pegawai akan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan.
- c. Disiplin : Terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin karena kurangnya pengawasan dari atasan untuk meningkatkan disiplin pegawai dan adanya perbedaan jam kerja, ada yang pagi sampai dengan sore, ada yang malam sampai dengan pagi sehingga koordinasi kurang berjalan lancar.

4. Kepemimpinan

- a. Pengambilan keputusan : Pengambilan keputusan oleh atasan menggunakan prinsip *kolektif kolegeal* dengan mengutamakan keputusan bersama yang diperoleh melalui *brain storming* dari bidang-bidang dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
- b. Koordinasi : Koordinasi masih belum optimal baik koordinasi internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja

Pembangunan Daerah yang disebabkan adanya perbedaan jam kerja yang terjadi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait permasalahan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau dapat disampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Agar koordinasi yang dilaksanakan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau dapat terwujud dengan baik, diperlukan adanya sistem manajemen internal kantor yang lebih sistematis, terjadwal dan tegas.
2. Diperlukan adanya sistem *reward* dan *punishment* supaya tidak terjadi lagi penundaan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawai yang ada saat ini, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi pegawai secara sistematis, terjadwal dan berkala.
4. Dalam pengambilan keputusan sebaiknya pimpinan lebih melibatkan bawahan sehingga keputusan yang diambil lebih baik dan dapat meningkatkan tingkat partisipasi bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam's, Sexton; Adelaide Griffin; Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Manullang. Yogyakarta: Andi Offset.
- Agus Dwiyanto, 2006, Mewujudkan *Good Governance Melayani Publik*, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Arikuntoro, Suharsini, 1996. *Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan*. Yogyakarta, 1993 Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Fandy Tjiptono, *Manajemen Jasa*, Penerbit Andi Yogyakarta 2000
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga 5.
- Goetsch, D.L & Davis, S, 1994 *Introduction to Total Quality, Quality, Productivity, Competitiveness*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall International Inc
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta.
- Islamy, M Irfan. 2003. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mink. 1993. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance).Jakarta: PT Elik Media Koputindo.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 1992. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. PT. RajaGrafindo, Jakarta.

- Stoner, James, A. F dan Freeman. (1994). *Manajemen* (edisi Bahasa Indonesia). Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.
- Yamit, Zulian. 2002. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*, Penerbit Ekonesia, Yogyakarta.
- Yaslis, Ilyas. 2002. *Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

PANDUAN WAWANCARA

NAMA :

JABATAN :

TANGGAL :

TEMPAT :

WAKTU :

1. Prestasi kerja Pegawai Dalam Penyusunan Rencana Kerja

Pembangunan Daerah Oleh Bappeda Kota Lubuk Lingau :

1.1. Hasil kerja pegawai

- a. Berikan deskripsi/gambaran : **hasil kerja** pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini ?
- b. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **hasil kerja** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- c. Sering terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **hasil kerja** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- d. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **hasil kerja** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- e. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **hasil**

kerja pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

2. **Keahlian Pegawai Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Oleh Bappeda Kota Lubuk Lingau :**

2.1. Pelatihan pegawai

- a. Berikan deskripsi/gambaran : **pelatihan** pegawai yang pernah diikuti terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini ?
- b. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pelatihan** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- c. Sering terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pelatihan** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- d. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pelatihan** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- e. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pelatihan** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

3. **Perilaku Pegawai Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Oleh Bappeda Kota Lubuk Lingau :**

3.1. Tanggung jawab pegawai

- a. Berikan deskripsi/gambaran : **tanggung jawab** pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini ?
- b. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **tanggung jawab** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- c. Sering terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **tanggung jawab** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- d. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **tanggung jawab** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- e. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **tanggung jawab** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

3.2. Displin pegawai

- a. Berikan deskripsi/gambaran : **displin** pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini ?

- b. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **displin** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- c. Sering terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **disiplin** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- d. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **disiplin** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- e. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **disiplin** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

3.3. Partisipasi pegawai

- a. Berikan deskripsi/gambaran : **partisipasi** pegawai dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini ?
- b. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **partisipasi** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- c. Sering terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh

partisipasi pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

- d. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **partisipasi** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- e. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **partisipasi** pegawai yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

4. Kepemimpinan Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Oleh Bappeda Kota Lubuk Lingau :

4.1. Koordinasi

- a. Berikan deskripsi/gambaran : **koordinasi yang dilakukan** dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini ?
- b. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **koordinasi** yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- c. Sering terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **koordinasi** yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

- d. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **koordinasi** yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- e. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **koordinasi** yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

4.2. Pengambilan keputusan

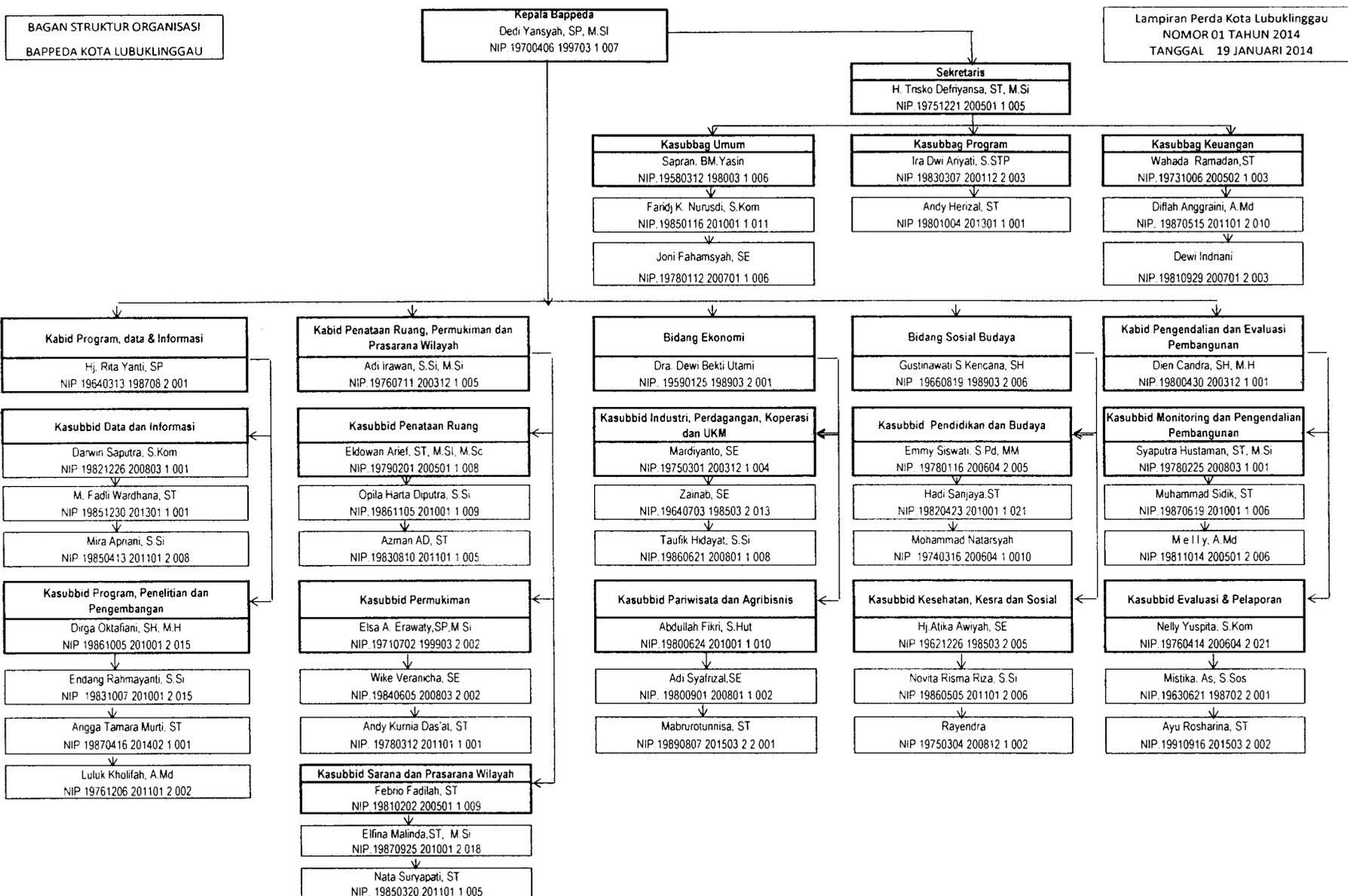
- a. Berikan deskripsi/gambaran : **pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan** dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah saat ini ?
- b. Kurang optimalnya koordinasi antar pegawai baik internal maupun eksternal dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pengambilan keputusan** yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- c. Sering terjadi penundaan pekerjaan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pengambilan keputusan** yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?
- d. Masih lemahnya kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam bidang perencanaan terkait penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pengambilan**

keputusan yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

- e. Salah kebijakan atasan dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah, Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh **pengambilan keputusan** yang salah ? jika iya, apa alasannya ? jika tidak, apa alasannya ?

CATATAN :

Pedoman wawancara ini berkembang dilapangan



DAFTAR URUT KEPANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

UNIT ORGANISASI : BAPPEDA KOTA LUBUKLINGGAU

NO	NAMA	NIP	PANGKAT		JABATAN		MASA KERJA		LATIHAN JABATAN			PENDIDIKAN			TEMPAT TANGGAL LAHIR	CATATAN MUTASI KEPEG	AGAMA	KET
			GOL. RUANG	TMT	NAMA	TMT	TH	BLN	NAMA	BLN & THN	LAMA (Hari/Ja	NAMA	LULUS TAHUN	TINGKAT IJAZAH/ JURUSAN				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18
1	Dra. Dewi Bekti Utami	19590125 198903 2 001	IV/b	1 Okt 2007	Kabid. Ekonomi Eselon III	19-Jan-15 1-Jun-13	27	10	PIM III	2002	360 Jam	STIE Malang	1986	S.1 / Manajemen Keuangan	Malang 25-Jan-59	Inspektotat Kota LLg	Islam	P
2	Dedi Yansyah,SP.M.Si	19700406 199703 1 007	IV/b	1-Apr-14	Kepala Bappeda Eselon II	19-Jan-15 5-Oct-13	19	7	PIM III	2003	360 jam	Unsri Palembang	2001	S.2 / Ilmu Tanaman	Kiban Jati 6-Apr-70		Islam	L
3	Gustinawati S Kencana, SH	19660819 198903 2 006	IV/a	1-Apr-14	Kabid Sosbud Eselon III	19-Jan-15 1-Jun-13	20	7	PIM III	2010	360	univ. Sjakhyakirti	1994	S.1 / Hukum	Palembang 19 agust 1966	Dispora	Islam	P
4	Elsa A. Erawaty, SP.M.Si	19710702 199903 2 002	IV/a	1-Apr-14	Kasubbid Permukiman Eselon IV	19-Jan-15 30-Nov-04			PIM III	2008	360 Jam	Unsri Palembang	1997	S.2/Ilmu Ekonomi ilmu	Palembang 7-Feb-71		Islam	P
5	Rita Yanti, SP	19610120 198903 1 007	IV/a	1-Oct-14	Kabid Program Data dan Informasi Eselon III	19-Jan-15 21-Feb-14	24	5	PIM III			Stiper Bumi Silampan	2000	S.1 / Pertanian	Kodya Padang 13-Mar-64	KKP Lubuklinggau	Islam	P
6	Sapran BM. Yasin	19580312 198003 1 006	III/d	1-Apr-06	Kasubag Umum Eselon IV	19-Jan-15 25-Feb-02	28	0	PIM Tk IV	2002	250 Jam	STM	1977	STM	Lubuklinggau 12 Maret 1958	Kab.Mura	Islam	L
7	Atika Awiyah,SE	19621226 198503 2 005	III/d	1-Apr-08	Ksb. Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Eselon IV	19-Jan-15 3-Dec-02	24	7	PIM TK III	2006	60 Hari	UNIHAZ	2004	S.1 / Ekonomi	Lubuklinggau 26 Des 62	Kab.Mura	Islam	P
8	Mistika, AS, S.Sos	19630621 198702 2 001	III/d	1-Apr-10	Staf Bidang Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan		25	0	PIM TK IV	2004	310 Jam	STIA Bengkulu	2002	S.1 / Administrasi	Jember 21 Juni 63	Kab Mura	Islam	P
9	Zaenab, SE	19640703 198503 2 013	III/d	1-Apr-13	Staf Pelaksana Subbid Industri, Perdagangan, Koperasi & UKM		24	7	PIM TK IV	1997	60 hari	UNIHAZ Bengkulu	2004	S.1 / Ekonomi	Muara Lakitan 3 Juli 1964	Kab. Mura	Islam	P

10	Dien Candra, SH, M.H	19800430 200312 1 002	III/d	1-Apr-13	Kabid Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Eselon III	19-Jan-15 6-May-13	11	4	PIM TK.IV	2006	40 Jam	UNIB	2009	S 2/ Hukum	Lubuk Besar 30-Apr-80	Kab. Mura	Islam	L
11	Trisko Defryansa, ST, M.Si	19751221 200501 1 005	III/d	1-Apr-14	Sekretaris Bappeda Eselon III	19-Jan-15 21-Feb-14	9	9	PIM TK.IV	2007	285 Jam	Univ. Bengkulu	2008	Perencanaan Pembangunan (S 2)	Lubuklinggau 21 Des 1975	Kab. Mura	Islam	L
12	Adi Irawan, S.Si, M.Si	19760711 200312 1 005	III/d	1-Apr-14	Kabid Penataan Ruang Permukiman dan Prasarana Wilayah Eselon III	19-Jan-15 21-Feb-14	10	10	Pim. IV	2008	320 Jam	UNSRIBAPPENAS	2007	Ilmu Ekonomi (S2)	Lubuklinggau 7-Nov-76		Islam	L
13	Ira Dwi Ariyati, SSTP, M.Si	19830307 200112 2 003	III/d	1-Apr-15	Kasubag Program Eselon IV	19-Jan-15 29-Jan-10	5	0	PIM IV	2005	24 hari	STPDN Unjb Bengkulu	2005 2011	S 2/ Magister Perencanaa Pembangunan	Purworejo 7-Mar-83		Islam	P
14	Mardiyanto, SE	19750301 200312 1 004	III/d	1-Apr-15	Ksb. Industri, Perdagangan Koperasi dan UKM Eselon IV	19-Jan-15 18-Jul-09	10	10	PIM Tk.IV	2007	250 Jam	F STIE YA I Jakarta	1998	S 1 / Akuntansi	Jakarta 1 Maret 75		Islam	L
15	Wahada Ramadan, ST, MM	19731006 200502 1 003	III/d	1-Apr-15	Kasubag Keuangan Eselon IV	19-Jan-15 18-Jul-09	6	2	Pim IV	2010	320 Jam	UGM UNIB	2001	S 2/ Management	Kepala Curup 6 Okt 1973	Kab.Rejang Lebong	Islam	L
16	Eldowan Arief, ST, M.Si, M.Sc	19790201 200501 1 008	III/c	1-Apr-12	Ksb Penataan Ruang Eselon IV	19-Jan-15 24-Mar-11	9	9	PIM Tk.IV	2012	294 Jam	UNESCO:IHA UNSRi	2011 2011	S 2/ wse idmp S2 / Pengelolaan Lingkungan	Lubuklinggau 1-Feb-79	Dinas PU	Islam	L
17	Febrio Fadilah, ST	19810202 200501 1 009	III/c	1-Apr-12	Ksb. Sarana dan Prasarana Wilayah Eselon IV	19-Jan-15 18-Jul-09	7	3	Pim IV	2010	320 Jam	Univ Islam Indonesia Yogyakarta	2004	S 1 / Teknik	Lubuklinggau 2 -Peb- 1981		Islam	L
18	Emmy Siswati, S.Pd, MM	19780116 200604 2 005	III/c	1 Okt 2012	Ksb. Pendidikan dan Kebudayaan Eselon IV	19-Jan-15 19-Jan-15	8	6	#NULL!	-	-	Unsrri Palembang	2010	S 2 / Manajemen S 1 / Komputer	Palembang 16-Jan-78	Disdik Llg	Islam	P
19	Nelly Yuspta, S.Kom	19780414 200604 2 021	III/c	1-Apr-13	Ksb. Evaluasi dan Pelaporan Eselon IV	19-Jan-15 18-Feb-12	12	8	PIM Tk.IV	2012	294 Jam	Bina Darma Palembang	2000		Ma Kati Baru 14-Apr-76	DKP	Islam	P

20	Syahputra Hustaman, ST, M.Si	19780225 200803 1 001	III/c	1 Okt 2014	Ksb. Monitoring Pengendalian Pembangunan Eselon IV	19-Jan-15 1-Jun-13	6	7	PIM TK.IV	2014	360 Jam	Univ. Bengkulu	2012	S.2 / Ilmu Administrasi	Palembang 25-Feb-78	-	Islam	L
21	Darwin Saputra S.Kom	19821226 200803 1 004	III/b	1-Apr-12	Ksb. Data dan Informasi Eselon IV	19-Jan-15 19-Jan-15	6	7	-	-	-	STIMK AK.KOM	2007	S.I / T Informatika	Palembang 26 Des 82	-	Islam	L
22	Dirga Oktafiani, SH, M.H	19861005 201001 2 015	III/b	1-Apr-13	Ksb Program Penelitian dan Pembangunan Eselon IV	19-Jan-15 6-Mar-15	4	0	-	-	-	Univ. Borobudur Jakarta	2012	S.2 Hukum	B. Lampung 5-Oct-86	DTPPK	Islam	P
23	Elfina Malinoa ST	19870925 201001 2 018	III/b	1-Apr-13	Staf Pelaksana Subbid Penataan Ruang	-	4	9	-	-	-	Univ Bengkulu	2012	S.2 / Ilmu Administrasi	Lubuklinggau 25-Sep-87	-	Islam	P
24	Abdullah Fikri, S.Hut	19800624 201001 1 010	III/b	1 Okt 2013	Ksb. Pariwisata dan Agribisnis Eselon IV	19-Jan-15 21-Dec-12	4	9	-	-	-	Stiper Sriwigama Palembang	2007	S.I / Kehutanan	Lawang Agung 24 Juni 1980	DTPPK LLG	Islam	L
25	Kemas M Iqbal, ST	19780413 201001 1 014	III/b	1-Apr-14	Staf Pelaksana Subbid Srana dan Prasarana Wilayah	-	4	9	-	-	-	Univ Muhammadiyah Malang	2003	S.I / Teknik Sipil	Pagar Alam 13-Apr-78	-	Islam	L
26	Hadi Sanjaya, ST	19822304 201001 1 021	III/b	1-Apr-14	Staf Pelaksana Subbid Pendidikan dan Budaya	-	4	9	-	-	-	Sanata Dharma Yogyakarta	2007	S.I / Teknik	Lubuklinggau 23-Apr-82	-	Islam	L
27	Endang Rahmayanti, S.Si	19831007 201001 2 018	III/b	1-Apr-14	Staf pelaksana Subbid Program Litbang	-	4	9	-	-	-	UGM Yogyakarta	2007	S.I / Geografi	Yogyakarta 7 Okt 1983	-	Islam	P
28	Taufik Hidayat, S.Si	19860621 200801 1 008	III/b	1-Apr-14	Staf Pelaksana Subbid Industri, Perdagangan Koperasi & UKM	-	4	9	-	-	-	Univ. Negeri Makassar	2008	S.I / Fisika	Lubuklinggau 21 Juni 1986	Kab Kepahiang	Islam	L
29	Oplia Harta Diputra, S.Si	19861105 201001 1 009	III/b	1-Apr-14	Staf Pelaksana Subbid Penataan Ruang	-	4	9	-	-	-	UGM Yogyakarta	2009	SI / Geografi Fisik & Lingkungan	Keluang Muba 5 Nov 86	Dinas PU	Islam	L
30	Muhammad Siddik, ST	19870619 201001 1 006	III/b	1-Apr-14	Staf Pelaksana Subbid Evaluasi & Pelaporan	-	4	9	-	-	-	UMP Plg	2009	S.I / Teknik	Palembang 19 Juni 87	-	Islam	L

31	Wike Veranicha, A.Md	19840605 200803 2 003	III/b	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbid Pemukiman	-	3	6	-	-	-	UNIHAZ	2007	S.I / Ekonom	Lubuklinggau 5 Juni 84	-	Islam	P
32	Andy kurnia Das'at, ST	19780312 201101 1 001	III/b	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbid Pemukiman	-	5	0	-	-	-	Univ. Muhammadiyah Surakarta	2002	S.I/Aritektur	Batu Sangkar 12-Mar-78	-	Islam	L
33	Azman. AD, ST	19830810 201101 1 005	III/b	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbid Penataan Ruang	-	5	0	-	-	-	ITENAS Bandung		S.I / Teknik	Lubuklinggau 10 Agust 1983		Islam	L
34	Nata Suryapati, ST	19850320 201101 1 005	III/b	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbid Srana dan Prasarana Wilayah	-	5	0	-	-	-	Univ. Islam Bandung Bandung	2009	S.I/MIPA Industri	Aceh Timur 20 maret 1989		Islam	L
35	Mira Apnan, S.Si	19850413 201101 2 008	III/b	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbid Data dan Informasi	-	5	0	-	-	-	Unsrri Palembang	2007	S.I / MIPA	Lingge 13-Apr-85		Islam	P
36	Novita Riza Risma, S.Si	19860505 201101 2 006	III/b	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbid Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial	-	5	0	-	-	-	Unsrri Palembang	2008	S.I /MIPA	Batu Raja 5 mei 1986		Islam	P
37	Adi Syafrzal, SE	19800901 200801 1 002	III/a	1-Apr-12	Staf Pelaksana Subbid Pariwisata dan Agnbisnis	-	9	6	-	-	-	STIE MURA	2011	S.I / Ekonomi	Palembang 1-Sep-80	Dinas PU	Islam	L
38	Andy Herizal, ST	19801004 201301 1 001	III/a	26-Mar-13	Staf Pelaksana Subbag Program	-	4	10	-	-	-	Unsrri Palembang	2005	S.I / T. Sipil	Palembang 4 Okt 1980		Islam	L
39	M Fadi Wardhana, ST	19851230 201301 1 001	III/a	26-Mar-13	Staf Pelaksana Subbid Data dan Informasi	-	4	10	-	-	-	Unsrri Palembang	2008	S.I / T. Sipil	Palembang 30 des 1985		Islam	L
40	Melly, A.Md	19811014 200501 2 006	III/a	1-Oct-13	Staf Pelaksana Subbid Monitoring Pengendalian Pembangunan	-	7	9	-	-	-	Univ. Padjadjaran Bandung	2004	D.III / kehumasan	Pendopo 14 Okt 1981		Islam	P
41	Joni Fahamsyah	19780112 200701 1 006	III/a	1-Apr-14	Staf Pelaksana Subbag Umum	-	7	2	-	-	-	STIE MURA	2013	S.I / Ekonomi	Ma. Kati 12-Jan-78	Kab. Mura	Islam	L

42	Angga Tamara Murti, ST	19870416 201402 1 001	III/a	1-Feb-14	Staf Pelaksana Subbid Program Litbang	-	1	11	-	-	-	UNPAL	2012	S,I/ Teknik Sipil	Palembang	-	Islam	L
43	Faridj Kodrat Nurudil, S.Kom	19850116 201001 1 011	III/a	1-Oct-15	Staf Pelaksana Subbag Umum	-	3	9	-	-	-	STMIK Lubuklinggau	2014	S.I Komputer	16-Apr-87 Lubuklinggau 16-Jan-85	-	Islam	L
44	Luluk Kholifah, A.Md	19761206 201101 2 002	II/d	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbid Program Litbang	-	6	9	-	-	-	UGM Yogyakarta	1998	D. III Pariwisata	Magelang 6 Des 1976	Dinas Pariwisata	Islam	P
45	Diflah Anggraini, A.Md	19870515 201101 2 010	III/d	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbag Keuangan	-	6	9	-	-	-	Unsri Palembang	2008	D.III Komputer	Lubuklinggau 15 Mei 1987	-	Islam	P
46	Mohammad Natarsyah	19740316 200604 1 010	II/c	1-Apr-14	Staf Pelaksana Subbid Pendidikan dan Budaya	-	11	3	-	-	-	SMA	1995	Biologi	Palembang 16-Mar-74	Bag. Umum	Islam	L
47	Dewi Indnani	19810929 200701 2 003	II/c	1-Apr-15	Staf Pelaksana Subbag Keuangan	-	9	0	-	-	-	SMAN. I. Lig	2000	I P A	Lubuklinggau 29-Sep-81	-	Islam	P
48	Rayendra	19750304 200812 1 002	II/b	1-Apr-13	Staf Pelaksana Subbid Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial	-	9	9	-	-	-	Sekolah Pertanian Pembangunan Bengkulu	1999	Pertanian	P.U. Tanding 4-Mar-75	Propinsi Bengkulu	Islam	L

Lubuklinggau, 31 Desember 2015

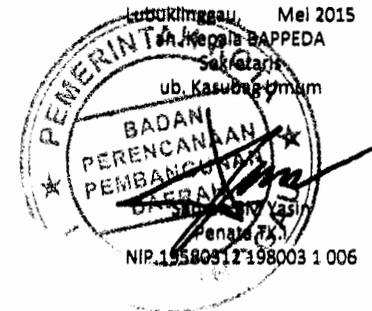
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KOTA
LUBUKLINGGAU.

DEDI YANSYAH, SP, M.Si
Pembina Tk. I
NIP.19660702 199303 1 004

Rekap Absen Bappeda Kota Lubuklinggau Bulan April 2015

No	Nama / NIP	Jabatan	Sakit	Isin	Alpa	Cuti	Dinas	Jumlah Tidak-Hadir	Masuk Terlambat	Jumlah Kehadiran	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Dedi Yansyah,SP,M.SI NIP.19700406 199703 1 007	Kepala Bappeda	-	-	-	-	8	8 Hari	-	13 Hari	
2	Trisko Defriyansa, ST, M.SI NIP.19751221 200501 1 005	Sekretaris	-	-	-	-	8	8 Hari	-	13 Hari	
3	Dra. Dewi Bekti Utami NIP.19590125 198903 2 001	kabid. Ekonomi	1	-	-	-	4	5 Hari	-	16 Hari	
4	Gustinawati S. Kencana, SH NIP.19660819 198903 2 006	Kabid. Sosial Budaya	-	-	-	-	2	2 Hari	-	19 Hari	
5	Hj. Rita yanti,SP NIP.19640313 198708 2 001	Kabid. Program Data dan Informasi	-	-	-	-	8	8 Hari	-	13 Hari	
6	Adi Irawan, S.Si, M.Si NIP.19760711 200312 1 005	Kabid. Pen. Ruang, Permukiman Dan Praswli	-	-	-	-	21	21 Hari	-	- Hari	
7	Dien Candra, SH, M.H NIP.19800430 200312 1 001	Kabid Pengendalian dan Eva. Pembangunan	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
8	Sapran. BM.Yasin NIP.19580312 198003 1 006	Kasubbag Umum	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
9	Atika Awiyah,SE NIP.19621226 198503 2 005	Ksb. Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
10	Elsa A. Erawaty,SP,M.SI NIP.19710702 199903 2 002	Ksb. Permukiman	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
11	Ira Dwi Ariyati, S.STP, M.SI NIP.19830307 200112 2 003	Kasubbag. Program	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
12	Mardiyanto, SE NIP.19750301 200312 1 004	Ksb. Industri, Perdag. Koperasi & UKM	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
13	Eldowan Arief, ST, M.Si, M.Sc NIP.19790201 200501 1 008	Ksb. Penataan Ruang	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
14	Febrio Fadillah, ST NIP.19810202 200501 1 009	Ksb. Sarana & Prasarana Wilayah	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
15	Wahada Ramadan,ST NIP.19731006 200502 1 003	Kasubbag. Keuangan	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
16	Nelly Yuspita, S. Kom NIP.19760414 200604 2 021	Ksb. Evaluasi dan Pelaporan	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
17	Syaputra Hustaman, ST NIP.19780225 200803 1 001	Ksb. Monitoring Pengendalian Pembangunan	-	-	-	-	3	3 Hari	-	18 Hari	
18	Abdullah Fikri, S. Hut NIP.19800624 201001 1 010	Ksb. Pariwisata dan Agribisnis	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
19	Emmy Siswati, S.Pd, MM NIP.19780116 200604 2 005	Ksb. Pendidikan dan Kebudayaan	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
20	Mistika, As, S.Sos NIP.19630621 198702 2 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
21	Zainab, SE NIP.19640703 198503 2 013	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
22	Allyan Fauzi, S.KM NIP.19831230 200803 1 003	Ksb. Program Penelitian dan Pembangunan	-	-	-	-	-	- Hari	-	- Hari	
23	Darwin Saputra, S.Kom NIP.19821226 200803 1 001	Ksb. Data dan Informasi	-	-	-	-	11	11 Hari	-	20 Hari	
24	Elfina Malinda,ST NIP.19870925 201001 2 018	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	2	-	2 Hari	-	19 Hari	Cuti Bersalin
25	Eka Farida Arlani, SE NIP.19821118 200701 2 004	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	- Hari	-	22 Hari	
26	Adi Syafrizal, SE NIP.19800901 200801 1 002	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	2	2 Hari	-	19 Hari	
27	Taufik Hidayat, S.Si NIP.19860621 200801 1 008	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
28	Wike Veranicha, SE NIP.19840605 200803 2 003	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	3	3 Hari	-	18 Hari	
29	Kemas M.Iqbal, ST NIP.19780413 201001 1 014	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
30	Hadl Sanjaya,ST NIP.19820423 201001 1 021	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	
31	Endang Rahmayanti,S.Si NIP.19831007 201001 2 015	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
32	Opila Harta Diputra, S.Si NIP.19861105 201001 1 009	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	2	2 Hari	-	19 Hari	
33	Muhammad Sidik, ST NIP.19870619 201001 1 006	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	4	4 Hari	-	17 Hari	
34	Ratih Yunita Filtri, SH.I NIP.19880511 201001 2 015	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	- Hari	-	21 Hari	

No	Nama / NIP	Jabatan	Sakit	Izin	Aiqa	Cuti	Dinas	Jumlah Tidak Hadir	Measuk Terlambat	Jumlah Kehadiran	Kat
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
35	Andy Kurnia Das'at, ST NIP. 19780312 201101 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
36	Azman AD, ST NIP.19830810 201101 1 005	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	2	2	-	19	Hari
37	Mira Apriani, S.Si NIP.19850413 201101 2 008	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	12	-	12	-	9	Hari Cuti Bersalin
38	Novita Risma Riza, S.Si NIP.19860505 201101 2 006	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
39	Nata Suryapati, ST NIP. 19850320 201101 1 005	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
40	Melly, A.Md NIP.19811014 200501 2 006	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	4	4	-	17	Hari
41	Andy Herizal, ST NIP. 19801004 201301 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
42	M. Fadil Wardhana, ST NIP. 19851230 201301 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	11	11	-	10	Hari
43	Mohammad natarsyah NIP.19740316 200604 1 010	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
44	Faridj K. Nurusdi, A. Md NIP.19850116 201001 1 011	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
45	Luluk Kholifah, A, Md NIP.19761206 201101 2 002	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	7	-	7	-	14	Hari Cuti Umroh
46	Diflah Anggralni, A.Md NIP.19870515 201101 2 010	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
47	Dewi Indriani NIP.19810929 200701 2 003	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
48	Rayendra NIP.19750304 200812 1 002	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	-	7	Hari
49	Angga Tamara Murti, ST NIP.19870416 201402 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	14	14	-	21	Hari Prajab
50	Yusmina	Honorer	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
51	Eko Muharani	Honorer	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
52	Chandra Adi Saputra	Honorer	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari
53	Ayu Komalasari	Honorer	-	-	-	-	-	-	-	21	Hari



Rekap Absen Apel Bappeda Kota Lubuklinggau Bulan April 2015

42863.pdf

No	Nama / NIP	Jabatan	Sakit	Izin Apel	Tidak Apel	Cuti	Dinas	Jumlah Tidak Apel	Masuk Terlambat	Jumlah Apel	Ket	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Dedi Yansyah, SP, M.Si NIP.19700406 199703 1 007	Kepala Bappeda	-	-	-	-	10	10	Hari	-	7	Hari
2	Trisko Defriyansa, ST, M.Si NIP.19751221 200501 1 005	Sekretaris	-	-	-	-	3	3	Hari	-	14	Hari
3	Dra. Dewl Bekti Utami NIP.19590125 198903 2 001	kabid. Ekonomi	-	-	-	-	3	3	Hari	-	18	Hari
4	Gustinawati S. Kencana, SH NIP.19660819 198903 2 006	Kabid. Sosial Budaya	-	-	-	-	10	10	Hari	-	7	Hari
5	Hj. Rita yanti,SP NIP.19640313 198708 2 001	Kabid. Program Data dan Informasi	-	-	5	-	-	5	Hari	-	12	Hari
6	Adi Irawan, S.Si, M.Si NIP.19760711 200312 1 005	Kabid. Pen. Ruang, Permukiman Dan Praswil	-	-	8	-	-	8	Hari	-	9	Hari
7	Dlen Candra, SH, M.H NIP.19800430 200312 1 001	Kabid Pengendalian dan Eva. Pembangunan	-	-	-	-	-	-	Hari	-	17	Hari
8	Sapran. BM.Yasin NIP.19580312 198003 1 006	Kasubbag Umum	-	-	-	-	-	-	Hari	-	17	Hari
9	Atika Awiyah,SE NIP.19621226 198503 2 005	Ksb. Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial	-	-	1	-	-	1	Hari	-	16	Hari
10	Elsa A. Erawaty,SP,M.Si NIP.19710702 199903 2 002	Ksb. Permukiman	1	-	2	-	5	8	Hari	-	9	Hari
11	Ira Dwi Arlyati, S.STP, M.Si NIP.19830307 200112 2 003	Kasubbag. Program	-	1	-	-	6	7	Hari	-	10	Hari
12	Mardlyanto, SE NIP.19750301 200312 1 004	Ksb. Industri, Perdag. Koperasi & UKM	-	1	5	-	3	9	Hari	-	8	Hari
13	Eldowan Arlef, ST, M.Si, M.Sc NIP.19790201 200501 1 008	Ksb. Penataan Ruang	-	1	5	-	3	9	Hari	-	8	Hari
14	Febrio Fadilah, ST NIP.19810202 200501 1 009	Ksb. Sarana & Prasarana Wilayah	-	2	4	-	-	3	Hari	-	14	Hari
15	Wahada Ramadan,ST NIP.19731006 200502 1 003	Kasubbag. Keuangan	-	4	4	-	6	3	Hari	-	3	Hari
16	Nelly Yuspita, S. Kom NIP.19760414 200604 2 021	Ksb. Evaluasi dan Pelaporan	-	-	2	-	-	2	Hari	-	15	Hari
17	Syaputra Hustaman, ST NIP.19780225 200803 1 001	Ksb. Monitoring Pengendalian Pembangunan	-	1	1	-	-	2	Hari	-	15	Hari
18	Abdullah Fikri, S. Hut NIP.19800624 201001 1 010	Ksb. Pariwisata dan Agribisnis	-	1	4	-	3	8	Hari	-	9	Hari
19	Emmy Siswati, S.Pd, MM NIP.19780116 200604 2 005	Ksb. Pendidikan dan Kebudayaan	-	-	-	-	3	3	Hari	-	17	Hari
20	Mistika, As, S.Sos NIP.19630621 198702 2 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	2	-	-	-	2	Hari	-	15	Hari
21	Zalnab, SE NIP.19640703 198503 2 013	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	Hari	-	17	Hari
22	Aliyan Fauzi, S.KM NIP.19831230 200803 1 003	Ksb. Program Penelitian dan Pembangunan	-	1	2	-	-	3	Hari	-	11	Hari
23	Darwin Saputra, S.Kom NIP.19821226 200803 1 000	Ksb. Data dan Informasi	-	2	4	-	3	9	Hari	-	8	Hari
24	Elfina Malinda, ST NIP.19870925 201001 2 018	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	1	3	-	-	4	Hari	-	13	Hari
25	Eka Farida Ariani, SE NIP.19821118 200701 2 004	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	5	-	3	8	Hari	-	9	Hari
26	Adi Syafrizal, SE NIP.19800901 200801 1 002	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	6	-	2	8	Hari	-	9	Hari
27	Taufik Hidayat, S.Si NIP.19860621 200801 1 008	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	1	5	-	3	9	Hari	-	8	Hari
28	Wike Veranicha, SE NIP.19840605 200803 2 003	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	2	2	-	-	-	Hari	-	13	Hari
29	Kemas M.Iqbal, ST NIP.19780413 201001 1 014	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	1	3	-	-	-	Hari	-	14	Hari
30	Hadi Sanjaya,ST NIP.19820423 201001 1 021	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	3	9	-	3	15	Hari	-	2	Hari
31	Endang Rahmayanti,S.Si NIP.19831007 201001 2 015	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	1	7	-	3	11	Hari	-	6	Hari
32	Opila Harta Diputra, S.Si NIP.19861105 201001 1 009	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	2	7	-	3	11	Hari	-	6	Hari
33	Muhammad Sidik, ST NIP.19870619 201001 1 006	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	6	-	-	-	6	Hari	-	11	Hari
34	Ratih Yunita Fitri, SH.I NIP.19880511 201001 2 015	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	2	-	-	2	Hari	-	15	Hari

No	Nama / NIP	Jabatan	Sakit	Ih Apel	Tidak Apel	Cuti	Dinas	Jumlah Tidak Apel	Masuk Terlambat	Jumlah Apel	Ket	
35	Andy Kurnia Das'at, ST NIP. 19780312 201101 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	2	3	-	-	5	Hari	-	12	Hari
36	Azman AD, ST NIP.19830810 201101 1 005	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	4	7	-	6	17	Hari	-	-	Hari
37	Mira Apriani, S.Si NIP.19850413 201101 2 008	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	1	-	4	-	-	5	Hari	-	12	Hari
38	Novita Risma Riza, S.Si NIP.19860505 201101 2 006	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	1	3	-	-	4	Hari	-	13	Hari
39	Nata Suryapati, ST NIP. 19850320 201101 1 005	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	1	9	-	-	10	Hari	-	7	Hari
40	Melly, A.Md NIP.19811014 200501 2 006	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	3	-	-	3	Hari	-	14	Hari
41	Andy Herizal, ST NIP. 19801004 201301 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	1	-	4	-	-	5	Hari	-	12	Hari
42	M. Fadli Wardhana, ST NIP. 19851230 201301 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	1	-	5	-	-	6	Hari	-	11	Hari
43	Mohammad Natarsyah NIP.19740316 200604 1 010	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	1	-	3	4	Hari	-	13	Hari
44	Faridj K. Nurusdi, A. Md NIP.19850116 201001 1 011	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	3	4	-	-	7	Hari	-	10	Hari
45	Luluk Kholifah, A, Md NIP.19761206 201101 2 002	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	1	7	-	-	8	Hari	-	9	Hari
46	Diflah Anggraini, A.Md NIP.19870515 201101 2 010	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	5	7	-	-	12	Hari	-	5	Hari
47	Dewi Indriani NIP.19810929 200701 2 003	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	1	4	4	-	3	12	Hari	-	5	Hari
48	Rayendra NIP.19750304 200812 1 002	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	-	-	-	-	-	Hari	-	17	Hari
49	Angga Tamara Murti, ST NIP.19870416 201402 1 001	Staf Bappeda Kota Lubuklinggau	-	3	12	-	-	15	Hari	-	2	Hari
50	Yusmlna	Honorar	-	2	7	-	-	9	Hari	-	8	Hari
51	Eko Muharani	Honorar	-	2	7	-	-	9	Hari	-	8	Hari
52	Chandra Adi Saputra	Honorar	-	2	13	-	-	15	Hari	-	2	Hari
53	Ayu Komalasari	Honorar	-	1	7	-	-	8	Hari	-	9	Hari





PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

42863.pdf

Jl. Garuda No. 10 Kel. Kayu Ara Lubuklinggau Barat I Sumatera Selatan

☎ Telp. (0733) 325513 Fax. (0733) 325513 Kode Pos 31615

E-mail : bappeda@lubuklinggau.go.id , Website : www.lubuklinggau.go.id

Hari :
Tanggal :

2016

No	NAMA/NIP	GOL	JABATAN	ABSENSI				Ket
				Masuk Kerja (Jam)	Tanda Tangan	Pulang Kerja (Jam)	Tanda Tangan	
2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Dedi Yansyah, SP, M.Si NIP.19700406 199703 1 007	IV.b	Kepala Bappeda					
2	H. Trisko Defriyansa, ST, M.Si NIP.19751221 200501 1 005	III.d	Sekretaris					
3.	Dra. Dewi Bekti Utami NIP. 19590125 198903 2 001	IV.b	Kabid Ekonomi					
4.	Gustinawati S.Kencana, SH NIP. 19660819 198903 2 006	IV.a	Kabid Sosial Budaya					
5.	Hj. Rita Yanti, SP NIP.19640313 198708 2 001	IV.a	Kabid Program, data & Informasi					
6.	Adi Irawan, S.Si, M.Si NIP.19760711 200312 1 005	III.d	Kabid Penataan Ruang, Permukiman dan Prasarana Wilayah					
7.	Dien Candra, SH, M.H NIP.19800430 200312 1 001	III.d	Kabid Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan					
8.	Elsa A. Erawaty, SP,M.Si NIP.19710702 199903 2 002	IV.a	Kasubbid Permukiman					
9.	Sapran. BM.Yasin NIP.19580312 198003 1 006	III.d	Kasubbag Umum dan Kepegawaian					
10.	Hj. Atika Awiyah, SE NIP.19621226 198503 2 005	III.d	Kasubbid Kesehatan, Kesra dan Sosial					
11.	Ira Dwi Ariyati, S.STP,M.Si NIP.19830307 200112 2 003	III.d	Kasubbag Program					
12.	Mardiyanto, SE NIP.19750301 200312 1 004	III.d	Kasubbid Industri, Perdagangan, Koperasi dan UKM					
13.	Wahada Ramadan,ST,MM NIP.19731006 200502 1 003	III.d	Kasubbag Keuangan					
14.	Eldowan Arief, ST,M.Si, M.Sc NIP.19790201 200501 1 008	III.c	Kasubbid Penataan Ruang					
15.	Febrio Fadilah, ST NIP.19810202 200501 1 009	III.c	Kasubbid Sarana dan Prasarana Wilayah					
16.	Nelly Yuspita, S.Kom NIP.19760414 200604 2 021	III.c	Kasubbid Evaluasi & Pelaporan					
17.	Syaputra Hustaman, ST, M.Si NIP.19780225 200803 1 001	III.c	Kasubbid Monitoring dan Pengendalian Pembangunan					
18.	Emmy Siswati, S.Pd, MM NIP. 19780116 200604 2 005	III.c	Kasubbid Pendidikan dan Budaya					
19.	Abdullah Fikri, S.Hut NIP.19800624 201001 1 010	III.b	Kasubbid Pariwisata dan Agribisnis					
20.	Darwin Saputra, S.Kom NIP.19821226 200803 1 001	III.b	Kasubbid Data dan Informasi					
21.	Dirga Oktafiani, SH, M.H NIP.19861005 201001 2 015	III.b	Kasubbid Program, Penelitian dan Pengembangan					
22.	Mistika. As, S.Sos NIP.19630621 198702 2 001	III.d	Staf Pelaksana Subbid Evaluasi dan Pelaporan					
23.	Zainab, SE NIP.19640703 198503 2 013	III.d	Staf Pelaksana Subbid Industri, Perdagangan, Koperasi dan UKM					
24.	Elfina Malinda,ST, M.Si NIP.19870925 201001 2 018	III.b	Staf Pelaksana Subbid Penataan Ruang					

No	Nama/NIP	Gol	Jabatan	ABSENSI				Ket
				Masuk Kerja (Jam)	Tanda Tangan	Pulang Kerja (Jam)	Tanda Tangan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Kemas M.Iqbal, ST NIP.19780413 201001 1 014	III.b	Staf Pelaksana Subbid Sarana dan Prasarana Wilayah					
26	Hadi Sanjaya,ST NIP.19820423 201001 1 021	III.b	Staf Pelaksana Subbid Pendidikan dan Budaya					
27	Endang Rahmayanti, S.Si NIP. 19831007 201001 2 015	III.b	Staf Pelaksana Subbid Program Penelitian dan Pengembangan					
28	Taufik Hidayat, S.Si NIP.19860621 200801 1 008	III.b	Staf Pelaksana Subbid Industri, Perdagangan, Koperasi dan UKM					
29	Opila Harta Diputra, S.Si NIP.19861105 201001 1 009	III.b	Staf Pelaksana Subbid Penataan Ruang					
30	Muhammad Sidik, ST NIP.19870619 201001 1 006	III.b	Staf Pelaksana Subbid Evaluasi dan Pelaporan					
31	Wike Veranicha, SE NIP.19840605 200803 2 002	III.b	Staf Pelaksana Subbid Permukiman					
32	Andy Kumia Das'at, ST NIP. 19780312 201101 1 001	III.b	Staf Pelaksana Subbid Permukiman					
33	Azman AD, ST NIP.19830810 201101 1 005	III.b	Staf Pelaksana Subbid Penataan Ruang					
34	Mira Apriani, S.Si NIP.19850413 201101 2 008	III.b	Staf Peksana Subbid Data dan Informasi					
35	Nata Suryapati, ST NIP. 19850320 201101 1 005	III.b	Staf Pelaksana Subbid Sarana dan Prasarana Wilayah					
36	Novita Risma Riza, S.Si NIP.19860505 201101 2 006	III.b	Staf Pelaksana Subbid Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial					
37	Joni Fahamsyah, SE 19780112 200701 1 006	III.a	Staf Pelaksana Subbag. Umum					
38	Adi Syafrizal,SE NIP. 19800901 200801 1 002	III.a	Staf Pelaksana Subbid Pariwisata dan Agribisnis					
39	M e l l y, A.Md NIP.19811014 200501 2 006	III.a	Staf Pelaksana Subbid Monitoring Pengendalian Pembangunan					
40	Andy Herizal, ST NIP.19801004 201301 1 001	III.a	Staf Pelaksana Subbag. Program					
41	M. Fadli Wardhana, ST NIP.19851230 201301 1 001	III.a	Staf Pelaksana Subbid Data dan Informasi					
42	Faridj K. Nurusdi, S.Kom NIP.19850116 201001 1 011	III.a	Staf Pelaksana Subbag. Umum					
43	Angga Tamara Murti, ST NIP.19870416 201402 1 001	III.a	Staf Pelaksana Subbid Program, Penelitian dan Pengembangan					
44	Luluk Kholifah, A.Md NIP.19761206 201101 2 002	II.d	Staf Pelaksana Subbid Program, Penelitian dan Pengembangan					
45	Diflah Angraini, A.Md NIP. 19870515 201101 2 010	II.d	Staf Pelaksana Subbag. Keuangan					
46	Mohammad Natarsyah NIP. 19740316 200604 1 0010	II.c	Staf Pelaksana Subbid Pendidikan dan Budaya					
47.	Dewi Indriani NIP.19810929 200701 2 003	II.c	Staf Pelaksana Subbag. Keuangan					
48	Rayendra NIP.19750304 200812 1 002	II.b	Staf Pelaksana pada Subbid Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial					
49	Mabrurunnisa, ST NIP.19890807 201503 2 2 001	III.a CPNS	Staf Pelaksana Subbid Industri, Perdagangan, Koperasi dan UKM					
50.	Ayu Rosharina, ST NIP.19910916 201503 2 002	III.a CPNS	Staf Pelaksana Subbid Evaluasi dan Pelaporan					
51.	Yusmina	-	Honor					
52	Eko Muharani	-	Honor					
53	Chandra Adi Saputra	-	Honor					

54	Ayu Komalasari	-	Honor				42863.pdf
55	Eriska Tria Putri	-	Honor				

An. KEPALA BAPPEDA KOTA LUBUKLINGGAU,
Sekretaris

Trisko Defriyansa, ST. M.Si
Penata TK.I
NIP. 19751221 200501 1 005



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

42863.pdf

Jl. Garuda No. 10 ☎ (0733) 321238 Kel. Kayu Ara Lubulingga Barat I Kode Pos 31615
Faximile (0733) 325513 E-mail :Bappedaa@lubuklinggau.go.id , Website
<http://www.lubuklinggau.go.id>

Lubuklinggau, 19 Februari 2016

Nomor : 900/ /BAPPEDA/2016
Lampiran : -
Perihal :Izin Pengumpulan Data
Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Unit Program Belajar
Jarak Jauh Universitas Terbuka
(UPBJJ-UT) Palembang
di -

PALEMBANG

Menindak lanjuti surat Kepala Unit Program Belajar
Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Palembang Nomor :
846/UN31.28/LL/2016 tanggal 17 Februari 2016, tentang
Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian, atas nama :

Nama : Adi Syafrizal
NIP : 19800901 200801 1 002
NIM : 500580647
Judul : Kinerja Pegawai Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan
Rencana Kerja Pembangunan Daerah Di Kota
Lubuklinggau

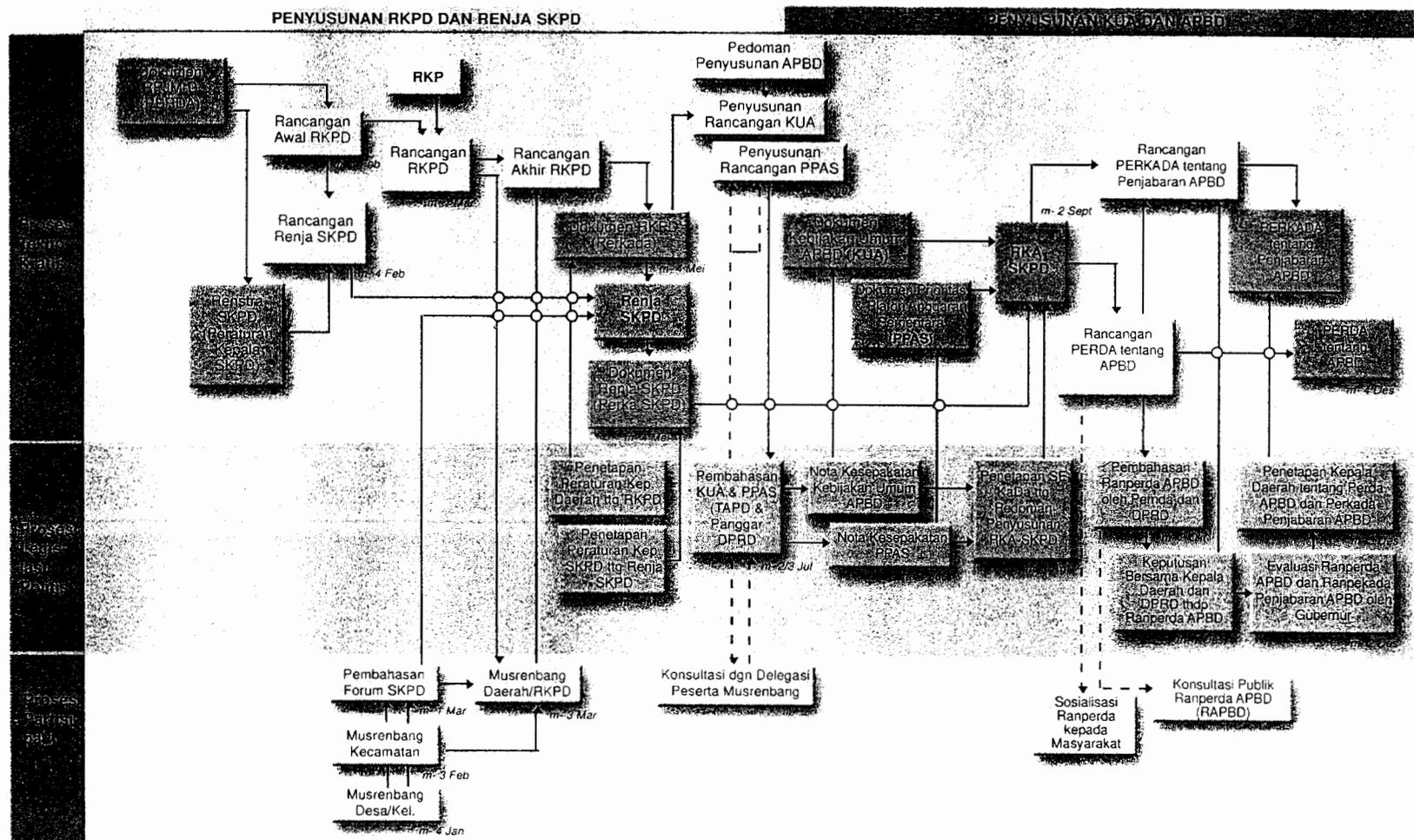
Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mengizinkan
mahasiswa di atas untuk melakukan survey atau pengumpulan
data penelitian sesuai dengan judul TAPM,serta dapat
menggunakan data tersebut sebagaimana mestinya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian diucapkan
terima kasih.



Tembusan :

1. Dosen Pembimbing TAPM
2. Mahasiswa yang bersangkutan



Bagan 2A. Alur Penyusunan RKPD, Renja SKPD, KUA, PPAS dan APBD

Keterangan:

m Batas waktu penyelenggaraan pada minggu ke.....

-----> Konsultatif/Sosialisasi



PROVINSI SUMATERA SELATAN

KEPUTUSAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
NOMOR : 74 / KPTS/ BAPPEDA/2015

TENTANG

PENETAPAN TIM PENYUSUN KEBIJAKAN PERENCANAAN DAERAH
KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2016

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

Menimbang : bahwa dalam rangka memperlancar proses penyusunan perencanaan pembangunan daerah Kota Lubuklinggau dan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, perlu menetapkan Keputusan Walikota tentang Penetapan Tim Penyusun Kebijakan Perencanaan Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Daerah Kota Lubuklinggau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4114);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);

5. Peraturan ...

5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817) ;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
8. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2006 Nomor 5, Seri A);
9. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 16 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2008 Nomor 16);
10. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2014 Nomor 1);
11. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 9 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Lubuklinggau Tahun Anggaran 2015 (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2014 Nomor 9);
12. Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 51 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau (Berita Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2014 Nomor 51);
13. Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 69 Tahun 2014 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Lubuklinggau Tahun Anggaran 2015 (Berita Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2014 Nomor 69);
14. Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 266/KPTS/Adm.Pemb/2014 tentang Penetapan Standar Satuan Harga Pemerintah Kota Lubuklinggau Tahun 2015;

MEMUTUSKAN

MEMUTUSKAN :

42863.pdf

Menetapkan : KEPUTUSAN WALIKOTA TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN KEBIJAKAN PERENCANAAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2016.

KESATU : Menetapkan Tim Penyusun Kebijakan Perencanaan Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016 dengan susunan tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU bertanggungjawab kepada Walikota Lubuklinggau dan bertugas sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

KETIGA : Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU diberikan honorarium yang besarnya sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

KEEMPAT : Keputusan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Lubuklinggau
pada tanggal **28 JANUARI 2015**

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,



H. S.N. PRANA PUTRA SOHE

Tembusan disampaikan kepada :

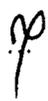
1. Yth. Inspektur Kota Lubuklinggau;
2. Yth. Kepala DPPKA Kota Lubuklinggau; dan
3. Yth. Kepala Bappeda Kota Lubuklinggau.

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
NOMOR /KPTS/BAPPEDA/2015
TENTANG
PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANA KERJA
PEMERINTAH DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU
TAHUN 2016

42863.pdf

SUSUNAN TIM PENYUSUN RENCANA KERJA PEMERINTAH DAERAH
KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2016

- I. Ketua : Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau.
- II. Wakil Ketua : 1. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau;
2. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretaris
Daerah Kota Lubuklinggau; dan
3. Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Kota
Lubuklinggau.
- IV. Sekretaris : Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota
Lubuklinggau.
- V. Koordinator : 1. Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan
Daerah Kota Lubuklinggau;
2. Kepala Bidang Program, Data dan Informasi Pada
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota
Lubuklinggau;
3. Kepala Bidang Penataan Ruang, Permukiman dan
Prasarana Wilayah Pada Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
4. Kepala Bidang Ekonomi Pada Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
5. Kepala Bidang Sosial dan Budaya Pada Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kota
Lubuklinggau;
6. Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi
Pembangunan Pada Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
7. Kepala Sub Bagian Keuangan Pada Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kota
Lubuklinggau;
- VI. Anggota : 1. Sekretaris Badan Pengelola Keuangan dan Aset
Daerah Kota Lubuklinggau
2. Sekretaris Dinas Pendapatan Daerah Kota
Lubuklinggau;
3. Kepala Bagian Administrasi Pembangunan
Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau;
4. Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota
Lubuklinggau;

5. Kepala 

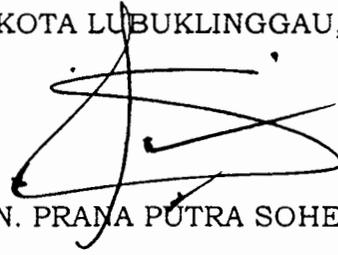
5. Kepala Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak dan Retribusi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Lubuklinggau;
6. Kepala Bidang Perbendaharaan dan Verifikasi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau;
7. Kepala Bidang Anggaran Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau;
8. Kepala Sub Bidang Pembukuan Pendapatan Daerah Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau;
9. Kepala Sub Bidang Penyusunan Anggaran Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau;
10. Kepala Sub Bidang Belanja Tidak Langsung Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau ;
11. Kepala Sub Bidang Belanja Langsung Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau;
12. Kepala Sub Bidang PB dan Verifikasi Belanja Langsung Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau;
13. Kepala Sub Bidang Program, Penelitian dan Pengembangan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
14. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
15. Kepala Sub Bidang Penataan Ruang Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
16. Kepala Sub Bidang Permukiman Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
17. Kepala Sub Bidang Sarana dan Prasarana Wilayah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
18. Kepala Sub Bidang Pariwisata dan Agribisnis Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
19. Kepala Sub Bidang Industri, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
20. Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Kebudayaan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;

21. Kepala *T.*

21. Kepala Sub Bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau; ^{42863.pdf}
22. Kepala Sub Bidang Monitoring dan Pengendalian Pembangunan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
23. Kepala Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
24. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
25. Kepala Sub Bagian Program Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau;
26. Mistika. As, S.Sos;
27. Zainab, SE;
28. Elfina Malinda, ST, M.Si;
29. Eka Farida Ariani, SE;
30. Kemas M.Iqbal, ST;
31. Hadi Sanjaya, ST;
32. Endang Rahmayanti, S.Si;
33. Taufik Hidayat, S.Si;
34. Opila Harta Diputra, S.Si;
35. Muhammad Siddik, ST;
36. Ratih Yunita Fitri, SH.I;
37. Adi Syafrizal, SE;
38. Wike Veranicha, SE;
39. Melly, A.Md;
40. Andy Kurnia Das'at, ST;
41. Azman AD, ST;
42. Mira Apriani, S.Si;
43. Nata Suryapati, ST;
44. Novita Risma Riza, S.Si;
45. Faridj K. Nurusdi, A.Md;
46. Andy Herizal, ST;
47. M. Fadli Wardhana, ST;
48. Luluk Kholifah, A.Md;
49. Diflah Anggraini, A.Md;
50. Dewi Indriani;
51. Rayendra;
52. Mohamad Natarsyah;

53. Angga ..

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned over the text 'WALIKOTA LUBUKLINGGAU,'.

H. S.N. PRANA PUTRA SOHE

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
NOMOR 74 /KPTS/BAPPEDA/2015
TENTANG
PENETAPAN TIM PENYUSUN KEBIJAKAN
PERENCANAAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU
TAHUN 2016

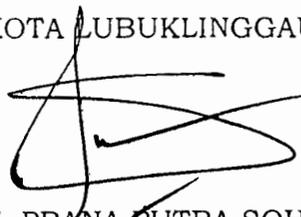
42863.pdf

URAIAN TUGAS TIM PENYUSUN KEBIJAKAN PERENCANAAN DAERAH
KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2016

1. Perumusan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016, melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut :
 - a) pengolahan data dan informasi;
 - b) analisis gambaran umum kondisi daerah;
 - c) analisis ekonomi dan keuangan daerah;
 - d) evaluasi kinerja tahun lalu;
 - e) penelaahan terhadap kebijakan pemerintah nasional dan provinsi;
 - f) penelaahan pokok-pokok pikiran DPRD kabupaten/kota;
 - g) perumusan permasalahan pembangunan daerah kabupaten/kota;
 - h) perumusan rancangan kerangka ekonomi dan Kebijakan Keuangan daerah;
 - i) perumusan prioritas dan sasaran pembangunan daerah beserta pagu indikatif;
 - j) perumusan program prioritas beserta pagu indikatif;
 - k) pelaksanaan forum konsultasi publik; dan
 - l) penyelarasan rencana program prioritas daerah beserta pagu indikatif.
2. Penyusunan Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016, melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut :
 - 1) perumusan isi dan substansi Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, meliputi:
 - a) evaluasi Rancangan Rencana Kerja Pemerintah dan Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016;
 - b) verifikasi dan integrasi Rancangan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah; dan
 - c) penyelarasan Penyajian.
 - 2) penyajian rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
3. Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut:
 - 1) penyiapan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dilakukan dengan kegiatan-kegiatan antara lain:
 - a) menyusun jadwal dan agenda Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 - b) menyiapkan bahan/materi bahasan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 - c) mempublikasikan seluas-luasnya kepada masyarakat pokok-pokok materi Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang akan dibahas dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah melalui media massa;
 - d) pokok-pokok materi yang akan dipublikasikan sekurang-kurangnya mencakup program pembangunan daerah yang mempunyai nilai manfaat langsung kepada masyarakat;
 - e. mengumumkan ...

- e) mengumumkan secara luas jadwal, tempat dan agenda Musyawarah Perencanaan Pembangunan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Musyawarah Perencanaan Pembangunan diselenggarakan;
 - f) merancang pembagian kelompok diskusi dan menyiapkan panduan penyelenggaraan tata tertib sidang/diskusi kelompok Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah termasuk dalam panduan perumusan teknis pengambilan keputusan dalam rapat/persidangan yang mengutamakan keputusan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila pengambilan keputusan tidak dapat ditetapkan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat, pengambilan keputusan ditetapkan dengan persetujuan sekurang-kurangnya 2/3 (dua pertiga) dari jumlah peserta yang hadir; dan
 - g) mengundang narasumber dan fasilitator sesuai dengan kebutuhan.
- 2) penyelenggaraan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah; dan
 - 3) perumusan hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
4. Penyusunan Rancangan Akhir Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016, melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut :
- 1) evaluasi Musyawarah Perencanaan Pembangunan Nasional Rencana Kerja Pemerintah dan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
 - 2) sinkronisasi hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau; dan
 - 3) penyelarasan penyajian.
5. Perumusan Rancangan Peraturan Walikota Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016.

WALIKOTA LUBUKLINGGAU



H. S.N. PRANA PUTRA SOHE



WALIKOTA LUBUKLINGGAU
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
NOMOR 14 TAHUN 2015

TENTANG

RENCANA KERJA PEMERINTAH DAERAH
KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2016

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

- Menimbang :
- a. bahwa Rencana Kerja Pemerintah Daerah memuat Prioritas Pembangunan Daerah, Sasaran dan Target Kinerja yang akan dicapai, Arah Kebijakan dan Fokus Pembangunan serta Rancangan Kerangka Ekonomi Makro Daerah yang akan dicapai dalam 1 (satu) tahun dan merupakan komitmen Pemerintah Daerah untuk memberikan kepastian kebijakan dalam melaksanakan pembangunan daerah yang terarah dan berkesinambungan;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, perlu menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016;
- 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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3.Undang

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
5. Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2015 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2016;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2015 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 470);
8. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2006 Nomor 5, Seri A);
9. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 16 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2008 Nomor 16);
10. Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2013 - 2017 (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2013 Nomor 1);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG RENCANA KERJA PEMERINTAH DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2016.

BAB

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Lubuklinggau.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Lubuklinggau.
4. Walikota adalah Walikota Lubuklinggau.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau.
6. Rencana Kerja Pemerintah yang selanjutnya disingkat dengan RKP adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode 1 (satu) tahun.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
8. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun atau disebut dengan Rencana Pembangunan Tahunan Daerah.
9. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
10. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai dan rasional untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.
11. Arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu.
12. Prioritas dan sasaran pembangunan adalah fokus atau agenda pembangunan tahunan yang berasal dari arah kebijakan RPJMD pada tahun berkenaan.

BAB II

ISI

Pasal 2

Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2016 adalah dokumen perencanaan pemerintah daerah untuk periode 1 (satu) tahun yang dimulai pada tanggal 1 Januari 2016 dan berakhir tanggal 31 Desember 2016.

Pasal 3

RKPD Tahun 2016 merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Lubuklinggau Tahun 2013-2017 yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2013 - 2017 dan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2016 yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 43 Tahun 2014, hal ini bertujuan untuk menjamin keterpaduan dan konsistensi antara Perencanaan Pembangunan Tahunan dan Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah serta Perencanaan Pembangunan Nasional.

Pasal

RKPD memuat Prioritas Pembangunan Daerah, Sasaran dan Target Kinerja yang akan dicapai, Arah Kebijakan dan Fokus Pembangunan serta Rancangan Kerangka Ekonomi Makro Daerah berikut pendanaannya sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 5

- (1) RKPD Tahun 2016 merupakan Pedoman Pemerintah Daerah dalam menyusun Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2016.
- (2) Dalam rangka penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2016, Pemerintah Daerah menggunakan RKPD Tahun 2016 sebagai bahan pembahasan kebijakan umum dan prioritas anggaran di DPRD.
- (3) Satuan Kerja Perangkat Daerah menggunakan RKPD Tahun 2016 dalam melakukan pembahasan Rencana Kerja dan Anggaran SKPD dengan DPRD.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

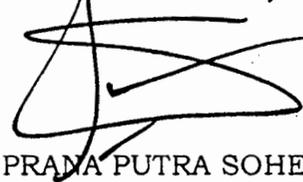
Pasal 6

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lubuklinggau
pada tanggal 29 MEI 2015

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,



H. S.N. PRANA PUTRA SOHE

Diundangkan di Lubuklinggau
pada tanggal 29 MEI 2015
SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU,



Ir. H. PARIGAN, MM

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

HENDRI HERMANI, SH.,M.Hum
NIP. 19711027 200312 1 002

BERITA DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2015 NOMOR 14



GUBERNUR SUMATERA SELATAN

KEPUTUSAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN

NOMOR : 275 /KPTS/BAPPEDA/2015

TENTANG

PENERIMA ANUGERAH PERENCANAAN TERBAIK
"PANGRIPTA SRIWIJAYA" TAHUN 2015

GUBERNUR SUMATERA SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendorong Pemerintah Kabupaten/ Kota untuk menyiapkan dokumen perencanaan pembangunan secara lebih baik, konsisten, komprehensif, terukur dan dapat dilaksanakan, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan memberikan penghargaan dalam bentuk anugerah perencanaan terbaik "Anugerah Pangripta Sriwijaya" kepada Kabupaten/Kota terbaik dalam menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) 2015;
- b. bahwa berdasarkan penilaian tim terhadap dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Tahun 2015 dari 17 (tujuh belas) Kabupaten/Kota se-Sumatera Selatan, telah terpilih 3 (tiga) Kabupaten/Kota terbaik dalam menyusun RKPD Tahun 2015;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Penerima Anugerah Perencanaan Terbaik "Pangripta Sriwijaya" Tahun 2015;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1814);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 3 Seri D) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2013 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013 Nomor 15);
6. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2009 Nomor 5 Seri E);
7. Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 231/KPTS/BAPPEDA/2015 tentang Pembentukan Tim Penilai Pemberian Anugerah Pangripta Nusantara dan Anugerah Pangripta Sriwijaya Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2015.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Penerima Anugerah Perencanaan Terbaik "Pangripta Sriwijaya" Tahun 2015 Tingkat Provinsi Sumatera Selatan, sebagai berikut :
- a. Terbaik I : Kabupaten Muara Enim dengan total nilai 3,56;
 - b. Terbaik II : Kota Lubuklinggau dengan total nilai 3,52;
 - c. Terbaik III: Kabupaten Musi Rawas dengan total nilai 3,05.

- KEDUA : Kepada penerima penghargaan sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu diberikan trophy dan/atau piagam penghargaan serta dana berupa program dan/atau kegiatan secara bertahap masing-masing sebagai berikut :
- a. Terbaik I : Trophy, piagam dan dana berupa program dan/atau kegiatan senilai Rp. 1.500.000.000,- (Satu miliar lima ratus juta rupiah);
 - b. Terbaik II : Piagam dan dana berupa program dan/atau kegiatan senilai Rp. 1.000.000.000,- (Satu miliar rupiah);
 - c. Terbaik III : Piagam dan dana berupa program dan/atau kegiatan senilai Rp. 500.000.000,- (Lima ratus juta rupiah).
- KETIGA : Kepada penerima penghargaan Terbaik I sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu huruf a akan diikutsertakan dalam Penganugerahan Pangripta Nusantara Tahun 2015 di Jakarta.
- KEEMPAT : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal 30 Maret 2015
GUBERNUR SUMATERA SELATAN,



Tembusan :

1. Menteri Dalam Negeri di Jakarta;
2. Menteri PPN/Kepala BAPPENAS di Jakarta;
3. Ketua DPRD Provinsi Sumatera Selatan di Palembang;
4. Bupati Muara Enim di Muara Enim;
5. Walikota Lubuklinggau di Lubuklinggau;
6. Bupati Musi Rawas di Muara Beliti.