43304.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI KECAMATAN LUBUKLINGGAU TIMUR II KOTA LUBUKLINGGAU

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

HERU SAPUTRA RACHMAN

NIM. 500633303

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Heru Saputra Rachman
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode diskriftif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Lubklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Teknik pengumpulan data meliputi; observasi, wawancara, dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data meliputi; pengumpulan data, display data, reduksi data, dan kesimpulan.

Kesinpulan dalam penelitian ini, yakni 1) pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau kurang berjalan dengan efektif, hal ini disebabkan masih ada pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklingau yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, padahal sudah diberikan tambahan penghasilan. Potongan tunjangan penghasilan pegawai didominasi oleh tidak apel pagi dan sore setiap pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, hal ini menandakan kedisiplinan pegawai dilingkungan kecamatan lubuklinggau timur II masih sangat kurang sekali. Padahal kegiatan apel pagi dan sore menjadi indikator kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. 2) faktor pendukung. Pemerintahan Kota Lubuklinggau sangat memberikan dukungan dalam peningkatakan kinerja pegawai, yakni dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai pengahasilan tambahan bagi pegawai dalam menjalanakn tugasnya masing-masing. Selama proses pemberian tunjangan daerah tentunya ada faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah sumber daya manusia, yakni pegawai walaupun sudah diberikan tunjangan penghasilan tambahan, namun masih ada juga pegawai yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang memiliki kinerja rendah, agar kedepannya pegawai mampu bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat

Kata Kunci: Efektifitas, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

ABSTRACT

Effectiveness of Supplementary Income Employees (TPP) at Lubuklinggau Timur II Lubuklinggau District Office

Heru Saputra Rachman
The Terbuka Of University

The purpose of this study is to determine the effectiveness of additional employee income (TPP) in the District Office Lubuklinggau East II Town Lubuklinggau. This research uses qualitative approach with qualitative discrettif method. This research was conducted in Kecamatan Lubklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Data collection techniques include; Observation, interview, documentation. While data analysis techniques include; Data collection, data display, data reduction, and conclusions.

In this research, 1) the additional income of the employees in Lubuklinggau Timur II Lubuklinggau Lesser Town Office is less effective, this is because there are still employees in Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklingau who are less disciplined in carrying out their duties, even though they have been given additional income . The deductions of employee income allowance is dominated by no morning and afternoon apples every employee in Lubuklinggau Timur II Lubuklinggau subdistrict, this indicates that the discipline of employees in Lubuklinggau eastern sub-district II sub-district is still very poor. Though the activities of morning and evening apples become an indicator of discipline employees in carrying out their main duties and functions well. 2) supporting factors. Lubuklinggau City Government is very supportive in improving the performance of employees, namely by providing additional income employees as additional income for employees in menjalanakn their respective duties. During the process of providing local allowance of course there is an inhibiting factor in the provision of additional employee income is human resources, ie employees although it has been given additional income allowances, but there are also employees who are not optimal in carrying out their duties, therefore it is necessary to coach to employees who have Low performance, so that the future employees can work optimally in serving the community

Keyword: Effectiveness, Additional Income Employees (TPP)

43304.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakkan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, Juli 2017

METERAI TEMPEL TGL. 20 5EDDDADF768928436 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Menyatakan

Heru Saputra Rachman

NIM. 500633303

43304.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama	:	Heru Saputra Rachman
NIM	:	500633303
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Judul TAPM	:	Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

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

Hari/Tanggal	:	Selasa, 25 Juli 2017
Waktu	:	14.30 – 16.00 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji — Tanda Tangan

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

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A .....

Pembimbing TAPM

Nama : Dr. Darmanto, M.Ed .....

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	: Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau
Punyusun TAPM	: Heru Saputra Rachman
NIM	: 500633303
Program Studi	: Administrasi Publik
Hari/Tanggal	: Selasa, 25 Juli 2017

Menyetujui:

Pembimbing TAPM

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

Penguji Ahli

Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Adminstrasi Program Administrasi Publik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP 19601224 1990011 001

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Drs. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP 19581215 1986011009

43304.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan dibawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari Mahasiswa,

Nama/NIM	:	Heru Saputra Rachman/500633303
Judul TAPM	:	Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kecamatan Lubuklinggau Timur II.

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru* selesai sekitar .....% sehingga dinyatakan **sudah layak uji/belum layak uji*** dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Jakarta, 2017

Pembimbing TAPM

Dr. Darmanto, M.Ed
19601224 1990011 001

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA

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

BIODATA

Nama	: Heru Saputra Rachman
NIM	: 500633303
Tempat dan Tanggal Lahir	: Lubuklinggau, 04-10-1992
Registrasi Pertama	: 2015
Riwayat Pendidikan	: TK Palembang (Tamat Tahun 1998)
	SD Negeri 51 Lubuklinggau (Tamat Tahun 2004)
	SMP Negeri 3 Lubuklinggau (Tamat Tahun 2007)
	SMA Negeri 1 Lubuklinggau (Tamat Tahun 2010)
	IPDN Jatinangor (Tamat Tahun 2014)
Riwayat Pekerjaan	: Staf Kecamatan Lubuklinggau Timur (2015)
	Sekretaris Lurah Kelurahan Wirakarya (Tahun 2016)
Alamat Tetap	: Jl. Nanas No.18 RT.06 Kelurahan Megang
	Lubuklinggau – Sumatera Selatan 31625
Handphone	: 082348683348
Email	: herusaputrarachman@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Baapak Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Bapak Dr. Liestyodono B.I, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Bapak Ir. Adiwinata M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang beserta seluruh staf
4. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik serta selalu melimpahkan sikap mendidik dan membimbing kepada penulis untuk mencapai suatu keberhasilan di masa depan bagi penulis.

5. Bapak Tutor perkuliahan (Prof. Sobri, Dr. Andrieas, Dr. Raniasa, Dr. Ardiyan) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
6. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
7. Bapak Hendra Gunawan, S.STP, M.si selaku Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau beserta seluruh aparatur Kecamatan Lubuklinggau Timur II yang telah memberikan kesempatan untuk mengambil data dan informasi yang diperlukan oleh penulis
8. Seluruh staf saya di Kelurahan Wirakarya yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini, serta Ketua RT dalam wilayah Kelurahan Wirakarya
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka, terutama untuk teman-teman satu bimbingan Bapak Darmanto (Hendra, Decky, kak Ucok, kak Widy, kak Firgus) banyak cerita yang kita ukir dan selalu akan menjadi kenangan yang terindah
10. Kedua Orang tua saya Rahman Sani dan DM Rika Rianti yang selalu mendukung hingga sampai saat ini dan seterusnya.
11. Seorang spesial yang menunggu saya Lovina Dita Pratiwi semoga cepat menyusul menyelesaikan Pascasarjana nya.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bias disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Amin……

Lubuklinggau, Juli 2017
Penulis ,

Heru Saputra Rachman
NIM. 500633303

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM iii

LEMBAR PENGESAHAN iv

RIWAYAT HIDUP v

DAFTAR ISI vi

DAFTAR GAMBAR vii

DAFTAR TABEL viii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Perumusan Masalah 7

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

1.4. Keguanaan Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9

2.1. Konsep efektivitas 9

2.1.1. Pengertian Efektivitas 9

2.1.2. Pengukuran Efektivitas 11

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas 16

2.2. Teori Efektivitas 18

2.2.1. Teori Efektivitas James L.Gibson 18

2.2.2. Teori Efektivitas Menurut Steer 20

2.2.3. Teori Efektivitas Menurut Martini dan Lubis 21

2.3. Tunjangan Kinerja Organisasi 22

2.4. Tunjangan Kinerja Daerah 31

2.5. Penelitian yang Relevan 35

2.3. Kerangka Pikir 39

BAB III METODE PENELITIAN 43

3.1. Jenis Penelitian 43

3.2. Lokasi Penelitian 43

3.3. Definisi Konsep 44

3.4. Fokus Penelitian 45

3.5. Sumber Data 46

3.6. Informan Penelitian 46

3.7. Teknik Pengempulan Data 48

3.7.1. Observasi 48

3.7.2. Wawancara 49

3.7.3. Dokumentasi 50

3.8. Keabsahan Data 50

3.9. Teknik Analisis Data 52

BAB IV HASIL PENELITIAN 55

4.1. Deskripsi Wilayah Penelitian 55

4.1.1. Deskripsi Kota Lubuklinggau 55

4.1.2. Deskripsi Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur II 60

4.1.3. Tugas dan Fungsi Aparatur Kecamatan Lubuklinggau Timur II 65

4.1.4. Kegiatan Pemasaran Perusahaan 57

4.2. Hasil Penelitian 61

4.3. Pembahasan 95

4.3.1. efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai 95

4.3.2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pemberian tambahan Penghasilan Pegawai 63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN **99**

5.1. Kesimpulan 99

5.2. Saran 100

DAFTAR PUSTAKA .....

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Potongan TPP Kecamatan Lubuklinggau Timur II 4

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai di Lingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II 6

Tabel 2.1 Besaran Tambahan Pengahasilan Pegawai Kota Lubuklinggau 33

Tabel 2.2 Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai 34

Tabel 2.3 Hasil Penelitian yang relevan 37

Tabel 3.1 Fokus Penelitian efektivitas Pemeberian Tambahan Penghasilan Pegawai 45

Tabel 3.2 Data PNS Kecamatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan 47

Tabel 4.1 Batas Wilayah Kota Lubuklinggau 57

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk di Kota Lubuklinggau 59

Tabel 4.3 Jumlah Bangunan tempat tinggal di Kecamatan Lubuklinggau Timur II 62

Tabel 4.4 Daftar Staf Pelayanan dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) 62

Tabel 4.5 Staf Pelayanan Pembuatan Akta Kematian 63

Tabel 4.6 Hasil Temuan pada Dimensi Tingkat Kepatuhan 64

Tabel 4.7 Laporan Hasil Pencatatan Sipil 2014 64

Tabel 4.8 Data Penduduk Berdasarkan Pekerjaan 65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditetapkannya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah menyebabkan perubahan mendasar mengenai pengaturan hubungan pusat dan daerah khususnya dalam bidang administrasi pemerintah. Berlakunya undang-undang ini menyebabkan daerah memiliki kesempatan yang besar untuk melaksanakan tujuan pembangunannya berdasarkan lokalitas yang lebih tinggi dan harapan baru mengenai otonomi yang lebih luas. Sebagai pelayan masyarakat aparatur dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya menuju *good goverment*.

Setiap organisasi dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari peran sumber daya yang ada pada organisasi tersebut, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi kelancaran dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia, sumber daya tersebut meliputi uang, sarana dan prasarana, teknologi dan juga diperlukan adanya peran sumber daya manusia yang handal dan profesional, hal tersebut dilakukan untuk diharapkan dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Dalam rangka mencapai *good goverment*, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antar instansi pemerintah, pegawai yang satu dengan yang lain, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar

dalam mencapai tujuan pemerintahan. Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan upah yang diberikan kepada pegawai. Faktor-faktor tersebut sangat penting dalam bidang industri dan organisasi lainnya yang dibutuhkan untuk menjaga aktivitas dan prestasi kerja pegawai sehingga yang dapat menunjang ketercapaian produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan faktor lain yang juga

dimungkinkan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah insentif. Menurut hasil penelitian Rusilawati, Djumadi dan Irawan (2014) menyatakan bahwasanya "pemberian insentif secara langsung dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja, atau para pegawai merasa terpacu untuk melaksanakan tugasnya dan berorientasi kepada hasil kerja yang lebih baik".

Begitu juga hasil penelitian Mardjoen (2013:67) menyatakan Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variable bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dimana nilai P tabel 0,000 < 0,05. Koofisien determinasi (R2) menunjukkan besarnya kontribusi 76,5% dari Tunjangan Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,5% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau telah diberlakukan pemberian tambahan penghasilan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan dimana besarannya juga ditentukan berdasarkan tingkat kehadiran serta beban kerja. Kebijakan Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukumnya mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 pasal 39 ayat 1 yang menyatakan bahwasanya Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai

Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD dan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, maka Pemerintah Kota Lubuklinggau mengeluarkan Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 59 Tahun 2015 tentang besaran tambahan penghasilan PNS dan CPNS dililingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau Peraturan

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 59 Tahun 2015 tentang besaran tambahan penghasilan PNS dan CPNS dililingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah atau gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau dibayar sesuai dengan perhitungan tingkat disiplin kerja.

Tabel 1.1
Potongan TPP Kecamatan Lubuklinggau Timur II

No	Bulan	TPP	Potongan	TPP dibayarkan
1	Mei 2016	Rp. 19.850.000	Rp. 796.475	Rp. 19.053.525
2	Juni 2016	Rp. 19.850.000	Rp. 2.208.136	Rp. 17.641.864
3	Juli 2016	Rp. 19.850.000	Rp. 995.594	Rp. 18.854.406

Sumber: Bendahara Kecamatan Timur II Kota Lubuklinggau

Berdasarkan data di atas, tergambar bahwasanya masih ada potongan tunjangan penghasilan pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II, terlihat dari bulan Mei- Juni (796.475 - 2.208.136) mengalami peningkatan yang cukup drastis terhadap potongan tunjangan penghasilan tambahan pegawai. Potongan tunjangan penghasilan pegawai didominasi oleh tidak apel pagi dan sore setiap pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, hal ini menandakan kedisiplinan pegawai dilingkungan kecamatan lubuklinggau timur II masih sangat kurang sekali. Padahal kegiatan apel pagi dan sore menjadi indikator kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut hasil penelitian Mahendra (2016:89) menyatakan pemberian tunjangan kinerja pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun 2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar 97,52% belum mencerminkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Prilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta dilapangan ditemukan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja

Kecamatan Lubuklinggau Timur II terdiri dari 9 kelurahan yakni Kelurahan Mesat Jaya, Kelurahan Mesat Seni, Kelurahan Jawa Kanan, Kelurahan Jawa Kanan SS, Kelurahan Jawa Kiri, Kelurahan Wirakarya, Kelurahan Dempo, Kelurahan Cereme Taba, dan Kelurahan Karya Bakti.

Berikut penjelasan secara detail jumlah pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II, yakni sebagai berikut;

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai dilingkungan Kecamatan Timur II

Nama SKPD	Jumlah Personil (PNS)		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Kecamatan Lubuklinggau Timur II	8	12	20
Kelurahan Mesat Jaya	2	4	6
Kelurahan Mesat Seni	2	3	5
Kelurahan Jawa Kanan	4	4	8
Kelurahan Jawa Kanan SS	4	3	7
Kelurahan Jawa Kiri	1	6	7
Kelurahan Wirakarya	3	3	6
Kelurahan Dempo	3	3	6
Kelurahan Cereme Taba	1	5	6
Kelurahan Karya Bakti	4	2	6
	32	45	77

Sumber: Kepagawain Kecamatan Lubuklinggau Timur II

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Lubuklinggau Timur II, sebab jumlah penduduk di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau cukup besar (32.000 jiwa) sehingga memerlukan pelayanan ekstra dari pegawai Kecamatan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diperlukan dalam melayani masyarakat Kecamatan Lubuklinggau Timur II. Upaya Pemerintah Kota Lubuklinggau untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kota Lubuklinggau adalah dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Melihat data absensi pegawai dari bulan Mei – Juli 2016 di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II tergambar bahwasanya tingkat kedisiplinan masih sangat kurang sekali terutama dalam kehadiran dan kegiatan apel pagi dan sore, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan tidak masuk kerja dengan keterangan dokter (beerdasarkan absensi pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau). Setiap pegawai masih sering datang terlambat dan juga pulang sebelum waktunya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti akan membahas permasalahan ini dengan judul "Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan pokok yang akan dibahas yakni, sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?

1.3 Tujuan Penellitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau
2. Faktor pendukung dan penghambat pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi Pemerintahan Kota Lubuklinggau, khususnya dalam menentukan kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau
2. Kegunaan penelitian bagi pengembangan keilmuan. Hasil penelitian ini sebagai sumbang ilmu bagi pengembangan keilmuan di bidang ilmu pemerintahan terkait strategi kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) bagi para pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Efektifitas

2.1.1 Pengertian Efektifitas

Secara etimologi efektifitas berasal dari bahasa inggris *effective* yang berarti berhasil atau dilakukan dengan baik. Sedangkan secara terminology efektifitas telah banyak didefinisikan oleh para ahli diantaranya menurut Pasolong (2007:45) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata "efek" dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Menurut Agung Kurniawan (2005:23) adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Menurut Mahmudi (2005:56) efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Selanjutnya

Steers (2005:87) mengemukakan bahwa efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang

tidak wajar terhadap pelaksanaannya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *outputnya* (Siagian, 2001: 24).

Berdasarkan beberapa pengertian efektivitas yang dikemukakan oleh beberapa para ahli di atas, maka dapat disunpulkan bahwa efektivitas adalah pokok utama yang menyatakan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan untuk mencapai tujuan dan mencapai target-targetnya yang ditentukan sebelumnya. Penilaian efektivitas suatu program perlu dilakukan untuk mengetahui sejauhmana dampak dan manfaat yang dihasilkan oleh program tersebut. Karena efektivitas merupakan gambaran keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Melalui penilaian efektivitas ini dapat menjadi pertimbangan mengenai kelanjutan program tersebut. Sehubungan dengan pengertian di atas, maka efektivitas menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai. Oleh karena itu suatu organisasi, program dan kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang dikehendaki dapat tercapai sesuai dengan rencana dan dapat memberikan dampak, hasil atau manfaat yang diinginkan.

2.1.2 Pengukuran Efektifitas

Untuk mengukur efektivitas bukanlah suatu hal yang sederhana, karena efektivitas memilik berbagai sudut pandang. Hal ini tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Menurut Steers (2000:9) mengatakan mengenai ukuran efektivitas, yakni: pencapain tujuan, integrasi dan adaptasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan. Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya.
2. Integrasi. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.
3. Adaptasi. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, seperti yang telah dikemukakan oleh Siagian (2008:77), yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya pegawai dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah "pada jalan" yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional
4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh oerganisasi dimasa depan
5. Penyusunan program yang tepat. Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja. Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi

7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien. Bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik, mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Selanjutnya Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu: produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlab dan pencarian sumber daya. Adapun kriteria untuk mengukur efektivitas suatu organisasi ada tiga pendekatan yang dapat digunakan, seperti yang dikemukakan oleh Martani dan Lubis (2007:55) yakni; pendekatan sumber, proses, dan sasaran. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.

3. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

Sedangkan menurut Gibson (2004:38) mengungkapkan tiga pendekatan mengenai efektivitas, yaitu :

1. Pendekatan Tujuan; mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktek manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaiman melakukannya. Alternatif terhadap pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem.
2. Pendekatan Teori Sistem; menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dan mengadaptasikan terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagai bagian suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Teori sistem dapat disimpulkan: (1) Kriteria efektivitas harus

mencerminkan siklus masukan-proses-keluaran, bukan keluaran yang sederhana, dan (2) Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada.

3. Pendekatan Multiple Constituency; adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan pendekatan tujuan dan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi

Menurut Robbins (2004:54) mengungkapkan juga mengenai pendekatan dalam efektivitas organisasi:

1. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*). Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (*ends*) daripada caranya (*means*). Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan dan lain sebagainya. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dekenal dengan *Manajemen By Objectives* (MBO) yaiutu falsafah manajemen yang menilai keefektifan organisasi dan anggotanya dengan cara menilai seberapa jauh mereka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pendekatan sistem. Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar

dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya

3. Pendekatan konstituensi-strategis. Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan tuntutan konstituensi itu di dalam lingkungan yang darinya orang tersebut memerlukan dukungan yang terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.
4. Pendekatan nilai-nilai bersaing. Pendekatan ini mencoba mempersatukan ke tiga pendekatan diatas, masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berada

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektivitas organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut: 1) adanya tujuan yang jelas, 2) struktur organisasi, 3) adanya dukungan atau partisipasi masyarakat, 4) adanya sistem nilai yang dianut (Robbins,2004:57)

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi diantaranya yaitu memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan

diwujudkan oleh organisasi. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (2005:209):

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas
2. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu rganisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen

merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas ada bisa dilihat dari karakteristik internal organisasi dan faktor lainnya adalah kualitas SDM aparatur, hubungan antar pegawai dan kemampuan atau kompetensi para aparatur

2.2. Teori Efektifitas

2.2.1 Teori Efektifitas James. L.Gibson

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas *(output)* barang dan jasa. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan

yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif

Berikut kriteria atau ukuran efektivitas menurut Kurniawan (2005:35) yang mengutip pendapat dari James L. Gibson yaitu:

a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya pegawai atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
b. Kejelasan stategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukakan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penetuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak

dan bekerja. Tersediannya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.

f. Pelaksanaan yang efektif dan efesien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.

g. Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.2.2 Teori Efektifitas Menurut Steer

Steers (1985) telah berhasil mengidentifikasi hasil studi para ahli mengenai ukuran-ukuran efektivitas organisasi, diantaranya pengukuran efektivitas dengan model multivariasi, maka kriterita yang paling menonjol dalam pengukuran efektivitas organisasi antara lain; 1) kemampuan beradaptasi; 2) produktivitas; 3) kepuasan; 4) daya laba; 5) mendapatkan sumber daya; 6) ketiadaan ketegangan; 7) pengendalian lingkungan; 8) pengembangan; 9) efisiensi; 10) kebetahan bekerja; 11) pertumbuhan; 12) integrasi; 13) komunikasi terbuka; 14) kelangsungan hidup

Menurut pendapat Tampubolon yang dikutip Ismail Nawawi (2012:67) dalam bukunya "Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja" menyebutkan kriteria efektivitas organisasi, sebagai berikut:

a. Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani dan sebagainya.
b. Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai atau anggotanya.
c. Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal.
d. Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggungjawab organisasi/organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

2.2.3 Teori efektifitas menurut Martani dan Lubis

Adapun kriteria untuk mengukur efektivitas menurut Martani dan Lubis (2007:90) ada tiga pendekatan yang dapat digunakan yaitu:

a. Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.

c. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Berdasarkan ketiga kriteria untuk mengukur efektivitas yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan ukuran efektivitas merupakan suatu standar ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas yaitu menunjukan pada tingkat sejauh mana organisasi dapat melakukan program atau kegiatan dengan baik dan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal sehingga terpenuhinya semua target, sasaran dan tujuan yang akan dicapai

2.3 Tunjangan Kinerja Organisasi

Pengaturan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai atau biasa disebut *remunerasi* diatur dalam Peraturan MENPAN & RB Nomor 34 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011. Dalam Peraturan ini menetapkan besaran dasar (*basic quantities*) tunjangan serta berapa jumlah yang dapat diterima pegawai sesuai kinerjanya. Jumlah yang akan diterima pegawai ditentukan oleh 4 indikator

1. Capaian dan serapan sesuai ROK. Capaian dan serapan sesuai ROK in dimaksudkan menunjang kinerja Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pembangunan.

2. Kehadiran. Tingkat kehadiran ini dimaksudkan meningkatkan disiplin kehadiran pegawai.
3. Pelaksanaan tupoksi. Pelaksanaan tupoksi ini dimaksudkan menilai kinerja pegawai dalam bekerja.
4. Perilaku. Perilaku ini dimaksudkan agar dalam bekerja pegawai juga harus memperhatikan etika dan prilakunya, mind-set dan culture-set ini mendapatkan perhatian yang cukup banyak dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN , Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS

Tunjangan kinerja atau remunerasi bagi pegawai Kementerian Negara/Lembaga merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Diharapkan efek pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai berdampak terhadap perubahan cara pandang dan proses kerja sehingga pegawai dapat lebih semakin disiplin, banyak ide, kreatif dan mau bekerja lebih giat lagi. Disiplin sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja di suatu organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat para ahli. Prawirosentono (2010:89) menjelaskan bahwa "Kedisiplinan seseorang bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator salah satunya tingkat kehadiran yaitu banyaknya hari pegawai masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja yangditetapkan". Selanjutnya Hasibuan (2009:56) menjelaskan bahwa "disiplin harus

ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan yang baik maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya, disiplin kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan". Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi. Disadari, ada konsekuensi logis yang harus diketahui oleh pegawai. Seperti nilai nominal yang menurun bila kinerja yang diraih tidak sesuai yang diharapkan. Namun begitu, bagi mereka yang kinerjanya baik, tentu perlu diberikan apresiasi sesuai dengan capaian dan beban kerja pegawai

Menurut Panggabean, yang kemudian dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:181) bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2003:19). Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Simamora, 2004:442). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Kompensasi total terdiri dari tiga komponen yang masing-masing amat bervariasi, yaitu:

a. Pertama dan merupakan unsur-unsur paling dasar yaitu kompensasi tetap yang diterima pegawai secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upah.

b. Komponen yang kedua dari kompensasi total yaitu insentif, progam yang dirancang untuk memberi imbalan kepada pegawai atas kinerjanya yang baik. Insentif ini ada dalam beberapa bentuk, seperti bonus dan bagi untung.

c. Komponen terakhir dari kompensasi total yaitu tunjangan, yang kadang-kadang disebut kompensasi tidak langsung. Tunjangan meliputi: asuransi, kesehatan, liburan dan lain-lain (Kaswan, 2012:146).

Kompensasi ditinjau dari sudut individu pegawai adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi organisasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja (Swasto, 2011:79). Dari beberapa pengertian kompensasi di atas setidak-tidaknya dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh organisasi atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Rivai dan Ella, 2010: 744-745).

a. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, seperti gaji, upah, insentif.

1) Gaji adalah balas jasa yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.
2) Upah adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar tertentu.

b. Kompensasi tidak langsung, yakni kompensasi yang tidak langsung bisa dirasakan oleh pegawai, yakni *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dengan pembayaran tidak langsung, yang diberikan dalam bentuk fingers benefits atau tunjangan pelengkap, seperti asuransi, tunjangan pensiun, dana kesehatan dan kesempatan cuti. (benefits) adalah sebuah penghargaan yang tidak langsung diberikan. Dengan kompensasi tidak langsung, pegawai menerima nilai nyata dari penghargaan tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya. Progam tunjangan pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) serta tunjangan memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan

membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami pegawai secara tidak terduga. Progam tunjangan yang termasuk dalam kategori ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.

2) Progam tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi pegawai perempuan

3) Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja di organisasi. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi pegawai dan adanya tempat parkir yang nyaman.

Tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemelihara dan motivasi agar pegawai tetap memberikan komitmennya kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah menjamin sumber nafkah pegawai beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para pegawai, memempererat hubungan kerja antar pegawai, mencegah pegawai meninggalkan organisasi, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja yang potensial, organisasi dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah organisasi mencapai tujuan, melaksanakan perundang-undangan yang berlaku, dan organisasi dapat memberikan teknologi baru

Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatiakan, yaitu

a. Menghargai Prestasi Kerja. Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah sebuah penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.
b. Menjamin Keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
c. Mempertahankan Pegawai. Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini akan dapat mencegah keluarnya pegawai dari organisasi itu.
d. Memperoleh Pegawai yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, akan lebih banyak peluang untuk memilih pegawai yang terbaik.
e. Pengendalian Biaya. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya pegawai keluar mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan
f. Memenuhi Peraturan-peraturan sistem kompensasi yang baik merupakan aturan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula (Sutrisno, 2009:183)

Ada beberapa faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan kompensasi, yaitu:

a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai fakor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan adalah langkahtidaknya tenaga kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan organisasi yang bersangkutan.

b. Tuntunan serikat pekerja. Dimasyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Peranan dan tuntutan serikat pekerja ini pun perlu diperhitungkan sebab apabila tidak, bukanlah hal yang mustahil bahwa pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya akan merugikan manajemen dan serikat pekerja sendiri.

c. Produktivitas. Agar mampu mencapai tujuan dan sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa mereka tidak memperoleh kompensasi yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan

mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak-manajemen dan para pekerja-perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara upah dan gaji dengan tingkat produktivitas kerja.

d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji. Pada analisis terakhir, kebijaksanaan suatu organiasi mengenai upah dan gaji para pegawainya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para pegawainya tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi komponen lain dari kebijkasanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan hari raya dan sabagainya. Bahkan juga kebijaksanaan tentang kenakan gaji berkala juga perlu mendapat perhatian.

e. Peraturan perundang-undangan. Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekaryaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan lain sebagainya. Tidak ada satu pun organisasi yang terebebas dari kewajiban untuk taat kepada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut (Meldona, 2009:316-319)

2.4 Tunjangan Kinerja Daerah

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau, maka perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daearh dan 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, menyebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berupa tunjangan kinerja daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Menurut Simamora (2003:79) tunjangan dibagi tiga yaitu:

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun mengantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
2. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang

dialami pegawai secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.

3. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan pegawai yang terpisah.

Tunjangan kinerja daerah merupakan bentuk dari *reward* atau kompensasi yang diberikan atas kinerja para pegawai/pegawainya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberiaan penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Tunjangan kinerja daerah diberikan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN yang dikelompokan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Beberapa informasi penting yang berkaitan dengan Tunjangan Kinerja Daerah (Tukin), Tujuan pemberian Tukin adalah untuk meningkatkan kesejahteraan PNS dan Calon PNS.

Adapun besaran tunjangan kinerja daerah Kota Lubuklinggau berdasartkan Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 59 Tahun 2015 tentang besaran tambahan penghasilan PNS dan CPNS dililingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau, dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini, yakni sebagai berikut:

Tabel 1
Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Kota Lubuklinggau

No	Eselonering/Jabatan	Satuan	Indexs
Berdasarkan Beban Kerja			
1	Eselon II.a	Org/Bulan	Rp. 10.000.000
2	Eselon II.b	Org/Bulan	
	a. Staf Ahli	Org/Bulan	Rp. 4.950.000
	b. Asisten Sekda	Org/Bulan	Rp. 6.750.000
	c. Kepala SKPD	Org/Bulan	Rp. 4. 950.000
	d. Tambahan Sebagai Koordinator Pembangunan Daerah	Org/Bulan	Rp. 1. 800.000
	e. Tambahan Sebagai PPKD/BUD	Org/Bulan	Rp. 1.800.000
	f. Tambahan sebagai Koordintaor APIP	Org/Bulan	Rp. 1. 800.000
3	Eselon III.a	Org/Bulan	Rp. 2.700.000
4	Eselon III.b	Org/Bulan	Rp. 1. 800.000
5	Eselon IV.a	Org/Bulan	Rp. 1. 080.000
	Tambahan Penghasilan sebagai Lurah	Org/Bulan	Rp. 350.000
6	Eselon IV.b	Org/Bulan	Rp. 855.000
7	Eselon V.a	Org/Bulan	Rp. 720.000
Berdasarkan Golongan dan Guru Non Sertifikasi			
1	Golongan IV	Org/Bulan	Rp. 1.080.000
2	Golongan III	Org/Bulan	Rp. 810.000
3	Golongan II	Org/Bulan	Rp. 625.000
4	Golongan I	Org/Bulan	Rp. 540.000
5	Tambahan penghasilan sebagaipetugas tertentu yang melakukan tugas Dinas di luar hari kerja/hari libur (petugas Dinas Kebersihan dan Pertamanan, Badan Perpustakaan, dan Arsip Daerah dan Pemadam Kebakaran)	Org/Bulan	Rp. 450.000
6	Untuk PNS yang telah menerima renumerasi dari pemerintah pusat tidak diberikan lagi tunjangan tambahan penghasilan		
7	Tambahan Penghasilan sebagai pejabat pelaksana Kegiatan (PPTK) dibayar sesuai akumulasi jumlah anggaran per kegiatan selama kegiatan		

	berlangsung dan dibayarkan maksimal selama 6 (enam) bulan dengan besaran rincian sebagai berikut:		
	a. Pagu 10 juta – 100 juta		Rp. 150.000
	b. Pagu 101 juta – 500 juta		Rp. 200.000
	c. Pagu 501 juta – 1 Milyar		Rp. 350.000
	d. Pagu di atas 1 Milyar – 10 Milyar		Rp. 450.000
	e. Pagu di atas 10 Milyar		Rp. 550.000
Tambahan Penghasilan Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil			
	Tambahan penghasilan bagi calon pegawai negeri sipil adalah sebesar 80% dari besaran nilan indexs pada fungsional tertentu CPNS yang bersangkutan.		

Sumber: Keputusan Walikota Lubuklinggau No.59 Tahun 2015

Pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau dibayar sesuai dengan perhitungan tingkat disiplin kerja. Adapun pengurangan nilai disiplin pegawai dilingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau dapat di jelaskan pada tabel 2 di bawah ini, yakni sebagai berikut:

Tabel 2
Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai

No	Komponen	Nilai Pengurangan/Hari
1	Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan	100%/hari
2	Tidak Mengikuti Apel Pagi	10%/hari
3	Izin Sakit Tanpa Keterangan Dokter	15%/hari
4	Izin Tidak Masuk Kerja Urusan Keluarga	20%/hari
5	Tidak Apel Sore/Siang	10%/hari
6	Izin Sakit dengan Keterangan Dokter	0
7	Keluar Kantor diluar Jam Dinas	0

Sumber: Keputusan Walikota Lubuklinggau No.59 Tahun 2015

2.6 Penelitian yang Relevan

1. Hasil Penelitian Ricky Randhita mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan (Kasus Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor) pada tahun 2009. Penerapan gaya kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan partisipatif Lurah berpengaruh dan menghasilkan kinerja pegawai tinggi. Di samping itu, pada kegiatan-kegiatan tertentu dan pada pegawai-pegawai dengan karakteristik tertentu penerapan gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan delegatif juga mampu menghasilkan kinerja pegawai tinggi.
2. Hasil penelitian Mahendra mengenai efektivitas pemberian tunjangan kinerja daerah (studi pada biro perlengkapan dan aset daerah propinsi Lampung) pada tahun 2016. Pemberian tunjangan kinerja pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun 2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar 97,52% belum mencerminkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Prilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta dilapangan ditemukan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja

3. Hasil penelitian Marni Mardjoen mengenai pengaruh tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Propinsi Gorontalo pada tahun 2013. Adapun hasil penelitian menunjukan analisis regresi linear sederhana yaitu Y = a + bX = 8,203 + 0,830X. hasil uji t menunjukkan variable Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variable bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dimana nilai P tabel 0,000 < 0,05. Koofisien determinasi (R2) menunjukkan besarnya kontribusi 76,5% dari Tunjangan Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,5% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil penelitian Rusilawati, Djumadi, dan Irawan (2014) tentang pemberian insentif dalam memacu kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kamimantan Timur. Pemberian insentif secara langsung berupa finansial ternyata dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena dari segi nilai insentif yang diberikan relatif besar sehingga para pegawai lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dari tingkat capaian kinerja yang menunjukkan, lebih besar dari target yang telah ditetapkan. Ini berarti pemberian insentif dalam bentuk finansial berupa tunjangan penghasilan tambahan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja.

5. Hasil penelitian Suhardjo (2013) tentang pengaruh kepemimpinan dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil perhitungan besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada persamaan struktural substruktur pertama menunjukkan bahwa: a) Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi sebesar 0,652; dan b) Variabel TPP berpengaruh terhadap Motivasi sebesar 0,303. Adapun hasil perhitungan besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada persamaan struktural substruktur kedua menunjukkan bahwa: a) Total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja sebesar 0,624; b) Total pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja sebesar 0,537; dan c) Total pengaruh variabel TPP terhadap variabel Kinerja sebesar 0,355

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Pengarang	Judul	Hasil Penelitian
1	Ricky Randhita (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan (Kasus Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor)	Penerapan gaya kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan partisipatif Lurah berpengaruh dan menghasilkan kinerja pegawai tinggi. Di samping itu, pada kegiatan-kegiatan tertentu dan pada pegawai-pegawai dengan karakteristik tertentu penerapan gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan delegatif juga mampu menghasilkan kinerja pegawai tinggi
2	Mahendra (2016)	Efektivitas pemberian tunjangan kinerja daerah (studi pada biro perlengkapan dan aset daerah propinsi Lampung)	Pemberian tunjangan kinerja pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun 2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar 97,52% belum mencerminkan kinerja

			yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Prilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta dilapangan ditemukan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja
3	Mardjoen (2013)	Pengaruh tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Propinsi Gorontalo	Adapun hasil penelitian menunjukan analisis regresi linear sederhana yaitu Y = a + bX = 8,203 + 0,830X. hasil uji t menunjukkan variable Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variable bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dimana nilai P tabel 0,000 < 0,05. Koofisien determinasi (R2) menunjukkan besarnya kontribusi 76,5% dari Tunjangan Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,5% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
4	Rusilawati, Djumadi, dan Irawan (2014)	Pemberian insentif dalam memacu kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kamimantan Timur	Pemberian insentif secara langsung berupa finansial ternyata dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena dari segi nilai insentif yang diberikan relatif besar sehingga para pegawai lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dari tingkat capaian kinerja yang menunjukkan, lebih besar dari target yang telah ditetapkan. Ini berarti pemberian insentif dalam bentuk finansial berupa tunjangan penghasilan tambahan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja
5	Suhardjo (2013)	Pengaruh kepemimpinan dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening	Hasil perhitungan besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada persamaan struktural substruktur pertama menunjukkan bahwa: a) Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi sebesar 0,652; dan b) Variabel TPP berpengaruh terhadap Motivasi sebesar 0,303. Adapun hasil perhitungan besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada persamaan struktural

			substruktur kedua menunjukkan bahwa: a) Total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja sebesar 0,624; b) Total pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja sebesar 0,537; dan c) Total pengaruh variabel TPP terhadap variabel Kinerja sebesar 0,355

Berdasarkan hasil penelitian relevan di atas, targambar bahwasanya pemberian insentif ataupun tunjangan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini difokuskan kepada efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau yang meliputi tujuan, strategi, analisis, perencanaan, program, pelaksanaan, dan pengawasan tentang pemberian tunjangan kinerja daerah kepada pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

2.6 Kerangka Pikir

Peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari dorongan motivasi yang mereka dapat baik motivasi dalam bentuk material maupun non-material, terkait dengan motivasi secara material sebuah organisasi dapat memberikan aspek tersebut dalam bentuk kompensasi berupa tunjangan kinerja. Hal ini yang telah dilakukan Pemerintah Kota Lubuklinggau dengan mengeluarkan Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 59 Tahun 2015 tentang besaran tambahan penghasilan PNS dan CPNS dililingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai

Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kota Lubuklinggau. Tunjangan kinerja daerah diberikan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN yang dikelompokan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Pengaturan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai atau biasa disebut *remunerasi* diatur dalam Peraturan MENPAN & RB Nomor 34 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011.

Untuk mengukur efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya pegawai atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
b. Kejelasan stategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukakan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penetuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan

artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.

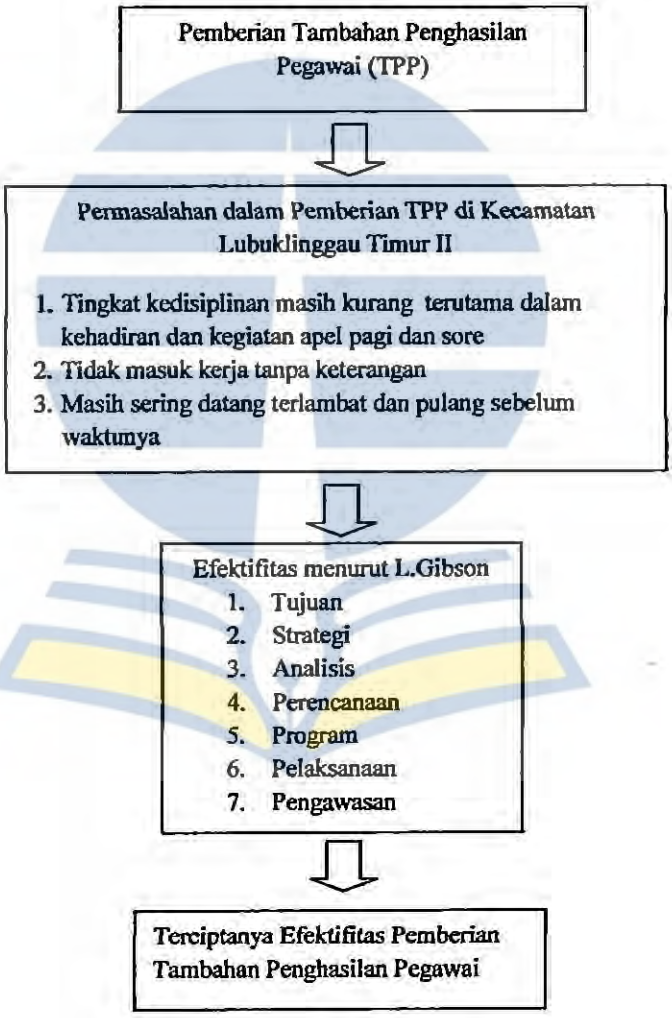
e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja. Tersediannya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.

f. Pelaksanaan yang efektif dan efesien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.

g. Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan menerapkan beberapa indikator efektifitas pemberian taambahan penghasilan pegawai diharapkan 1) kehadiran. Tingkat kehadiran ini dimaksudkan meningkatkan disiplin kehadiran pegawai, 2) pelaksanaan tupoksi. Pelaksanaan tupoksi ini dimaksudkan menilai kinerja pegawai dalam

bekerja dan 3) perilaku. Perilaku ini dimaksudkan agar dalam bekerja pegawai juga harus memperhatikan etika dan prilakunya, *mind-set* dan *culture-set* ini mendapatkan perhatian yang cukup banyak dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode diskriftif kualitatif. Menurut Moleong (2011:67) menyatakan bahwa penelitian kualitatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) berlandaskan idealisme, humanisme, dan kulturalisme; 2) penelitian ini dapat menghasilkan teori, mengembangkan pemahaman, dan menjelaskan realita yang kompleks; 3) pendekatan induktif-deskriptif; 4) memerlukan waktu yang panjang; 5) datanya berupa deskripsi, dokumen, catatan lapangan, foto, dan gambar; 6) informannya "*maximum variety*"; 7) berorientasi pada proses; 8) penelitiannya berkonteks mikro.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Lubklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Penelitian dilakukan langsung turun kelapangan dalam masa tertentu, beberapa minggu, beberapa bulan atau lamanya menuntut kecukupan data yang diperoleh. Selama penelitian, peneliti berusaha membuat atau menciptakan hubungan interaksi sosial dan berusaha memahami keadaan yang nyata apa yang terjadi di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau tentang tambahan penghasilan pegawai

3.3 Defenisi Konsep

Defenisi konseptual digunakan untuk mempermudah dan memberikan arahan yang lebih dalam pencapain tujuan penelitian. Konsep, yakni istilah dan defenisi yang digunakan untuk mengambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka penulis mengemukakan defenisi dari konsep yang digunakan, yakni sebagai berikut;

1. Efektifitas adalah pokok utama yang menyatakan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan untuk mencapai tujuan dan mencapai target-targetnya yang ditentukan sebelumnya
2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah atau gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil
3. Produktifitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya
4. Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.4 Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah mengenai efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Adapun penjelasan fokus secara detailnya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Fokus Penelitian Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Fokus Penelitian	Dimensi	Arah Pertanyaan	Informan
Efektifitas Tunjangan Kinerja Daerah	Tujuan	1) Apa tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai? 2) Apa manfaat pemberian tambahan penghasilan pegawai?	Camat, Sekcam, Kasi, Kasubag, dan staf Pegawai
	Strategi	3) Bagaimana mekanisme pemberian tambahan penghasilan pegawai?	Camat, Sekcam, Kasi, Kasubag, dan staf Pegawai
	Analisis	4) Bagaimana analisis pemberian tambahan penghasilan pegawai?	Camat, Sekcam, Kasi, Kasubag, dan staf Pegawai
	Perencanaan	5)Bagaimana merencanakan kedisiplinan pegawai?	Camat, Sekcam, Kasi, Kasubag, dan staf Pegawai
	Program	6) Apa program untuk meningkatkan kinerja pegawai?	Camat, Sekcam, Kasi, Kasubag, dan staf Pegawai
	Pelaksanaan	7)Bagaimana pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai?	Camat, Sekcam, Kabag, Kasubag, dan staf Pegawai
	Pengawasan	8) Bagaimana pola sistem pengawasan pemberian tambahan penghasilan pegawai?	Camat, Sekcam, Kabag, Kasubag, dan staf Pegawai
Faktor Pendukung dan Penghambat	Faktor Pendukung	9) Apa faktor pendukung dalam pemberian tambahan penghasilan peghawai?	Camat, Sekcam, Kabag, Kasubag, dan staf Pegawai
	Faktor Penghamabt	10)Apa faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan peghawai?	Camat, Sekcam, Kabag, Kasubag, dan staf Pegawai

3.5 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

   Menurut Hasan (2002: 82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain; catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan dan data-data mengenai informan.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002: 58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya

3.6 Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan memperoleh sumber data yang diambil dari informan yang berasal dari pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timut II Kota Lubuklinggau untuk mengetahui sejauh mana

efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Camat dan Sekretaris Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklingau. Peneliti menganggap informan memahami dengan baik kondisi lapangan pada pelaksanaan pemberian tunjangan penghasilan pegawai, karena informan bekerja pada instansi yang terkait dengan penelitian ini
2. Kepala Bagian, Kepala SubBagian dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklingau. Peneliti mengganggap informan mengetahui dengan baik tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), karena informan tersebut bekerja dalam instansi yang menangani Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di tingkat Kecamatan Lubuklinggau Timur II
3. Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklingau. Sebab pegawai menerima langsung tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kinerja dan kedisiplinan.

Tabel 3.2
Data PNS Kecamatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
1	S2	4
2	S1	52
3	D4	1
4	D3	6
5	D2	0
6	D1	0
7	SMA	14
8	SMP	0
	Jumlah	77

Sumber: Kecamatan Lubuklinggau Timur II

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi (pengamatan) adalah pengumpulan data dengan cara terjun langsung kelapangan. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengumpulan data dengan observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan alat tulis, buku dan kameran untuk mengamati sesuatu (Nazir, 2011:78). Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrument. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi (Arikunto, 2010:45). Penggunaan pengamatan langsung sebagai cara mengumpulkan data dan memiliki beberapa keuntungan antara lain :

a. Dengan cara pengamatan langsung maka terdapat kemungkinan untuk mencatat hal-hal, prilaku, pertumbuhan dan sebagainya, baik sewaktu kejadian tersebut berlaku, dan atau sewaktu prilaku tersebut terjadi. Dengan cara pengamatan, data yang langsung mengenai prilaku dari objek dapat di catat segera dan tidak menggantungkan data dari ingatan seseorang.

b. Pengamatan langsung dapat memungkinkan kita memperoleh data dari subjek baik yang tidak dapat berkomunikasi secara verbal atau yang tak mau berkomunikasi secara verbal. Adakalanya subjek tidak mau berkomunikasi secara verbal dengan peneliti, baik karena takut, karena

tidak ada waktu atau karena malas berbicara. Dengan pengamatan langsung, hal di atas dapat di tanggulangi (Nazir, 2011:98).

3.7.2 Wawancara

Menurut Nazir (2011:102) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan responden melalui alat yang dinamakan *interview guide*. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Substansi materi dalam wawancara adalah mengenai tambahan penghasilan pegawai menyangkut antara lain:

a. Pengalaman dan pembuatan responden apa yang telah dikerjakan dan lazim dikerjakan dalam menjelaskan tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau
b. Pendapat, pandangan, tanggapan, laporan atau pikirannya tentang tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau
c. Pengetahuan, fakta-fakta apa yang diketahui tentang tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau
d. Penginderaan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dikecap dalam menjelaskan tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

3.7.3 Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumentasi adalah data yang baik langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan. efektifitas tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau Dokumentasi yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi suatu peristiwa atau kejadian melalui foto. Foto yang digunakan dalam penelitian ini merupakan foto penelitian naturalistik dan foto bukan hanya sekedar gambar karena banyak hal yang bisa digali dari foto itu bila kita berusaha untuk memperhatikan dengan cermat dalam rangka memahami lebih mendalam.

3.8 Keabsahan Data

Untuk menjamin kesahihan dan keabsahan data, maka peneliti berupaya menggunakan metode pengecekan keabsahan temuan. Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data didasarkan pada kriteria-kriteria untuk menjamin kepercayaan data yang diperoleh melalui penelitian. Menurut Moeleong (2011:78) kriteria tersebut ada empat, yaitu: kredibilitas, keteralihan, kebergantungan, dan konfirmabilitas

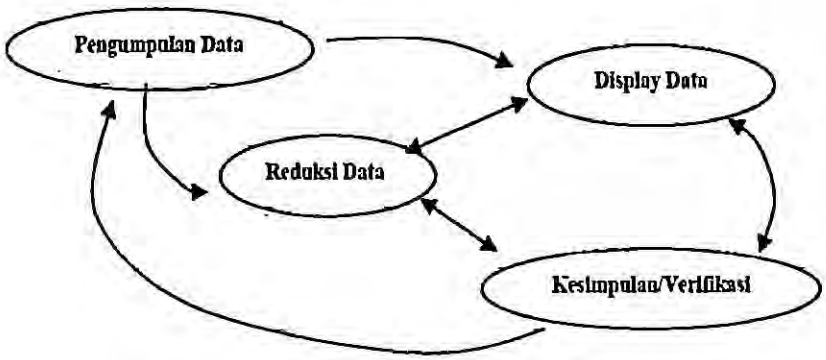
1. Uji Kredibilitas Data. Data dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai fakta yang sebenarnya terjadi. Untuk mencapai nilai kredibilitas ada beberapa teknik yaitu: teknik triangulasi sumber, pengecekan anggota, dan perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan.

2. Keteralihan. Sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti mencari dan menggumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastiksn usaha verifikasi tersebut.
3. Dependebilitas (kebergantungan). Kriteria ini digunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam menyimpulkan dan menginterpretasikan data, sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Kesalahan banyak disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri terutama peneliti sehingga instrumen kunci dapat menimbulkan ketidakpercayaan pada peneliti.
4. Konfirmabilitas (kepastian). Kriteria ini digunakan untuk menilai hasil penelitian yang dilakukan dengan cara mengecek data dan informasi serta interpretasi hasil penelitian yang didukung oleh materi yang ada. Dalam pelacakan ini, peneliti menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan seperti data lapangan berupa catatan lapangan dari hasil pengamatan penelitian tentang proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dalam mengembangkan program-program pembelajaran dan transkrip wawancara serta catatan proses pelaksanaan penelitian yang mencakup metodologi, strategi serta usaha keabsahan

3.9 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan proses penelaahan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, pengalaman seseorang, dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun dengan tujuan untuk menyususn hipotesis kerja dan mengangkatnya menjadi teori sebagai hasil penelitian. Oleh karena itu, analisis data dilakukan melalui kegiatan menelaah data, menata, membagi menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensintesis, mencari pola, menemukan apa yang bermakna, dan apa yang akan diteliti dan diputuskan peneliti untuk dilaporkan secara sistematis (Bogdan dan Biklen, 2008:78)

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis data menurut Miles & Huberman (2005:89) yaitu analisis model interaktif. Analisis data berlangsung secara simultan yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan: pengumpulan data (*data collection)*, reduksi data (*data reduction*), penyajian data (data display), dan kesimpulan atau verifikasi (*consclution drawing & verifying*). Teknik analisis data model interaktif tersebut dapat dibagankan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Data Menurut Miles and Huberman

Peneliti menggunakan model analisis interaktif yang mencakup 4 komponen yang saling berkaitan, yaitu pengumpulan data, display data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan konseptualisasi, kategorisasi, dan diskripsi dikembangkan atas dasar kejadian (*incidence*) yang diperoleh ketika di lapangan. Karenanya antara kegiatan pengumpulan data dan analisis data menjadi satu kesatuan yang tidak mungkin dipisahkan, keduanya berlangsung secara simultan, serempak dan berjalan berkelindan.

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah atau data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dengan kata lain reduksi data ialah proses penyederhanaan data, memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi data dalam penelitian kualitatif berlangsung secara simultan selama proses pengumpulan data berlangsung, baik dalam bentuk ringkasan, mengkode, menelusuri tema, dan membuat gugus-gugus, membuat partisipan dan menulis memo. Dalam penelitian kualitatif, reduksi data merupakan bagian yang tak terpisahkan dari analisis data.

Display atau penyajian data ialah proses pengorganisasian untuk memudahkan data dianalisis dan disimpulkan. Proses ini dilakukan dengan cara membuat matrik, diagram atau grafik, sehingga dengan begitu peneliti dapat memetakan semua data yang ditemukan dengan lebih sistematis. Penyajian menurut Miles dan Huberman merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan

pengambilan tindakan (Miles dan Hubermen, 2005:78). Display data ini merupakan tahapan kedua dari kegiatan analisis data, yakni menyampaikan hasil temuan penelitian kepada pembaca atau peneliti lain.

Langkah-langkah penganalisisan selama pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: (1) setiap selesai pengumpulan data, semua catatan lapangan dibaca, dipahami, dan dibuatkan ringkasannya ; (2) semua catatan-catatan lapangan dan semua ringkasan yang telah dibuat, dibaca lagi dan dibuatkan ringkasan-ringkasan sementara, yaitu ringkasan hasil sementara yang mensintesiskan apa yang telah diketahui tentang kasus yang dijadikan latar penelitian, dan menunjukkan apa yang masih harus diteliti. Pembuatan ringkasan kasus ini bertujuan untuk memperoleh catatan yang terpadu mengenai kasus yang menjadi latar penelitian; (3) setelah seluruh data yang diperlukan telah selesai dikumpulkan dan peneliti meninggalkan lapangan penelitian, maka catatan lapangan yang telah dibuat selama pengumpulan data dianalisis lebih lanjut secara lebih intensif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Deskripsi Kota Lubuklinggau

Penelitian ini dilakukan di Kota Lubuklinggau. Sejarah singkat mengenai Kota Lubuklinggau yakni sebagai berikut; tahun 1929 status Lubuklinggau adalah sebagai Ibu Kota Marga Sindang Kelingi Ilir, dibawah Onder District Musi Ulu. Onder District Musi Ulu sendiri ibu kotanya adalah Muara Beliti.Tahun 1933 Ibukota Onder District Musi Ulu dipindah dari Muara Beliti ke Lubuklinggau. Tahun 1942-1945 Lubuklinggau menjadi Ibukota Kewedanan Musi Ulu dan dilanjutkan setelah kemerdekaan. Pada waktu Clash I tahun 1947, Lubuklinggau dijadikan Ibukota Pemerintahan Provinsi Sumatera Bagian Selatan. Tahun 1948 Lubuklinggau menjadi Ibukota Kabupaten Musi Ulu Rawas dan tetap sebagai Ibukota Keresidenan Palembang.

Pada tahun 1956 Lubuklinggau menjadi Ibukota Daerah Swatantra Tingkat II Musi Rawas. Tahun 1981 dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 tanggal 30 Oktober 1981 Lubuklinggau ditetapkan statusnya sebagai Kota Administratif. Tahun 2001 dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2001 tanggal 21 Juni 2001 Lubuklinggau statusnya ditingkatkan menjadi Kota. Pada tanggal 17 Oktober 2001 Kota Lubuklinggau diresmikan menjadi Daerah Otonom.

Pembangunan Kota Lubuklinggau telah berjalan dengan pesat seiring dengan segala permasalahan yang dihadapinya dan menuntut ditetapkannya langkah-langkah yang dapat mengantisipasi perkembangan Kota, sekaligus memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Untuk itu diperlukan Manajemen Strategis yang diharapkan dapat mengelola dan mengembangkan Kota Lubuklinggau sebagai kota transit ke arah yang lebih maju menuju Kota Metropolitan. Kota Lubuklinggau terletak pada posisi geografis yang sangat strategis yaitu di antara provinsi Jambi, Provinsi Bengkulu serta ibu kota provinsi Sumatera Selatan (Palembang) dan merupakan jalur penghubung antara Pulau Jawa dengan kota-kota bagian utara Pulau Sumatera

Kota Lubuklinggau terletak pada posisi geografis yang sangat strategis. Kota ini terletak diantara tiga provinsi sekaligus, yaitu: Jambi, Bengkulu, dan Sumatera Selatan (Palembang). Tidak hanya itu, Lubuklinggau merupakan jalur penghubung antara Pulau Jawa dengan kota-kota yang ada dipulau Sumatera bagian utara. Sehingga tidak mengherankan jika pemerintah kota Lubuklinggau bekerja keras untuk mengembangkan kota Lubuklinggau menjadi Kota Metropolitan atau bahkan Kota Megapolitan. Sampai dengan saat ini, kota Lubuklinggau terdiri dari 8 wilayah kecamatan dan 72 kelurahan.

Kota Lubuklinggau memiliki beberapa bahasa diantaranya: Lembak (coel), Palembang, Musi, Jawa, Komering, Rawas, Lampung, dan tentu saja bahasa Indonesia. Nah, untuk luas daerahnya sendiri, berdasarkan Undang-undang no. 7 Tahun 2001, luas wilayah kota

Lubuklinggau adalah 401,5 kilometer persegi atau 40.15 hektar. Total luas ini terbagi menjadi dua wilayah sebagai berikut: Wilayah Darat = 360.74 km^2 (139.28 mil^2) dan Wilayah Air = 40.76 km^2 (15.74 mil^2). Secara strategis, Lubuklinggau terletak pada posisi 102°40'0"-103°0'0" BT dan 3°4'10"-3°22'30" LS yang berbatasan langsung dengan kabupaten Rejang Lebong (Bengkulu). Untuk batas-batas secara administrative dapat anda lihat pada table berikut ini:

Tabel 4.1
Batas Wilayah Kota Lubuklinggau

Posisi	Perbatasan
Utara	Kecamatan BKL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas.
Timur	Kecamatan Tugu Mulyo Dan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.
Selatan	Kecamatan Muara Beliti Dan Provinsi Bengkulu.
Selatan	Provinsi Bengkulu

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

Kota Lubuklinggau masih terdapat beberapa daerah/kawasan yang sulit dijangkau, dikarenakan kondisi morfologi yang terjal dan kelerengan yang curam. Kawasan tersebut berada di wilayah bagian

Utara, dan Selatan Kota Lubuklinggau. Akses jalan menuju kawasan tersebut belum memadai, begitu juga dengan sarana dan prasarana lainnya.

a. Visi Kota Lubuklinggau

Kota Lubuklinggau mempunyai Visi dan Misi dalam menjalankan pemerintahan. Adapun Visi Kota Lubuklinggau adalah *"Terwujudnya Kota Lubuklinggau sebagai pusat perdagangan, industri, jasa, dan pendidikan, melalui kebersamaan ,menuju masyarakat madani"*

b. Misi Kota Lubuklinggau

Visi Kota Lubuklinggau tersebut kemudian dijabarkan dalam 5 misi utama yang hendak dicapai oleh Kota Lubuklinggau, yaitu:

1) Membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia.
2) Menumbuh kembangkan pusat bisnis, perdagangan, industri dan jasa secara terpadu.
3) Meningkatkan pemerataan pembangunan yang berkeadilan dan berwawasan lingkungan.
4) Meningkatkan pembangunan sosial ekonomi masyarakat.
5) Meningkatkan profesionalisme aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Jumlah penduduk Kota Lubuklinggau tahun 2014 sebanyak 206.086 jiwa atau bertambah sekitar 2,37 persen dari angka jumlah penduduk hasil Sensus Penduduk 2013. Rata-rata tingkat pertumbuhan

penduduk pertahun sebesar 2,29 persen. Komposisi penduduk menurut jenis kelamin adalah 103.295 orang laki-laki dan 102.791 orang perempuan, yang berarti seks rasio sebesar 101%.Struktur umur penduduk Kota Lubuklinggau tergolong penduduk "muda" karena proporsi penduduk di bawah 15 tahun masih cukup tinggi, yaitu hampir 30 persen dan penduduk tua (umur diatas 60 tahun) tidak mencapai 6 persen.

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk Kota Lubuklinggau

Kecamatan		Laki-laki	Perempuan	Rasio Jenis Kelamin
(1)		(2)	(3)	(4)
01.	Lubuklinggau Selatan I	15,928	16,282	97.83
02.	Lubuklinggau Selatan II	11,549	10,896	105.99
03.	Lubuklinggau Selatan I	7,536	7,358	102.42
04.	Lubuklinggau Selatan II	14,747	14,535	101.46
05.	Lubuklinggau Timur I	16,846	17,485	96.35
06.	Lubuklinggau Timur II	16,174	16,121	100.33
07.	Lubuklinggau Utara I	8,055	7,743	104.03
08.	Lubuklinggau Utara II	17,577	17,438	100.80
Jml	2014	108,412	107,858	100.51
	2013	106,709	106,309	100.38
	2012	104,996	104,597	100.38

Sumber: Badan Statistik Kota Lubuklinggau (2014)

Kota Lubuklinggau mempunyai iklim tropis basah dengan variasi curah hujan rata-rata antara 2.000-2.500 mm per tahun, dimana setiap tahun jarang sekali ditemukan bulan kering. Wilayah Kota Lubuklinggau memiliki luas 401,50 km^2. Berdasarkan luas tersebut kurang lebih 66,5% dataran rendah yang subur dengan struktur 62,75% tanah liat, dengan keadaan alamnya terdiri dari hutan potensial, sawah, ladang kebun karet dan kebun lainnya.

2. Deskripsi Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur II

Kecamatan Lubuklinggau Timur II merupakan salah satu SKPD yang ada dalam wilayah Pemerintahan Kota Lubuklinggau, yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 tahun 2008 tertanggal 26 Juni 2008 tentang susunan organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan. Secara adminsitratif kecamatan lubuklinggau Timur II terdiri dari Sembilan (9) Kelurahan antara Lain:

a. Kelurahan Mesat seni
b. Kelurahan Mesat Jaya
c. Kelurahan Dempo
d. Kelurahan Wirakarya
e. Kelurahan Jawa Kiri
f. Kelurahan Jawa Kanan
g. Kelurahan Jawa Kanan SS
h. Kelurahan Cereme Taba
i. Kelurahan Karya Bakti

Kecamatan lubuklinggau Timur II memiliki luas wilayah 1.012,40 Ha atau 10,1240 Km^2, dengan rincian sebagai berikut:

a. Kelurahan Mesat seni : 682,79 Km^2

b. Kelurahan Mesat Jaya : 290,300 Km^2

c. Kelurahan Dempo : 13,48 Km^2

d. Kelurahan Wirakarya : 28,25 Km2

e. Kelurahan Jawa Kiri : 62,50 Km2

f. Kelurahan Jawa Kanan : 62,50 Ha

g. Kelurahan Jawa Kanan SS : 14,81 Ha

h. Kelurahan Cereme Taba : 143,37 Ha

i. Kelurahan Karya Bakti : 59,75 Ha

Adapun batas wilayah adminsitrasi Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

a. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau Timur I

b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan selatan I

c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau Barat I

d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan selatan II

Adapun jumlah bangunan rumah tempat tinggal di wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur II yang terdiri dari sembilan Kelurahan yang terdiri dari 78 Rukun Tetangga, secara ekplisit dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 4.3
Jumlah Bangunan Rumah Tempat Tinggal
di wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur II

No	Nama Kelurahan	Jumlah bangunan Rumah
1	Kelurahan Mesat seni	**681**
2	Kelurahan Mesat Jaya	**913**
3	Kelurahan Dempo	**702**
4	Kelurahan Wirakarya	**797**
5	Kelurahan cereme taba	**1592**
6	Kelurahan Jawa Kiri	**577**
7	Kelurahan Jawa Kanan	**273**
8	Kelurahan Jawa Kanan SS	**1111**
9	Kelurahan Karya Bakti	**853**
Jumlah		**7141**

Sumber : Diolah dari Data Kelurahan Desember 2016

Secara umum jumlah penduduk dan kepala keluarga di wilayah Kecamatan Lubuklinggau Timur II tahun 2016 berjumlah 31.192 Jiwa dengan jumlah kepala Keluarga sebanyak 9.125 yang tersebar di sembilan kelurahan. Ada pun struktur penduduk yang yang ada dalam wilayah kecamatan lubuklinggau Timur II dapat dilihat dalam table Berikut:

Tabel. 4.4
Struktur Jumlah penduduk Berdasarkan Usia

Struktur Usia	Laki-laki	Perempuan	Total
00-05	1239	1261	2500
06-10	1205	1248	2453
11-15	1307	1285	2592

16-20	1225	1170	2395
21-25	1290	1290	2580
26-30	1501	1302	2803
31-35	1187	1234	2421
36-40	1191	1157	2348
41-45	1022	1054	2076
46-50	1038	1075	2131
51-55	958	905	1863
56-60	865	961	1826
61-65	678	702	1380
66-75	620	679	1299
76>	287	301	588
Jumlah	15.613	15.624	31.237

Sumber: Data Kependudukan Bulan Desember Tahun 2016 Kasi Pemerintahan Kec.Lubuklinggau Timur II

Tabel. 4.5
Struktur Penduduk Berdasarkan Kepala Keluarga Per Kelurahan

Kelurahan	Jumlah KK	KET
Mesat Seni	714	
Mesat Jaya	1739	
Jawa Kanan	296	
Jawa Kanan SS	1459	
Jawa Kiri	624	
Wirakarya	830	
Dempo	696	
Karya Bakti	865	
Cereme Taba	1902	
Jumlah	9125	

Sumber: Data Kependudukan Bulan November Tahun 2016 Kasi Pemerintahan Kec.Lubuklinggau Timur II

Tabel.4.6
Struktur Penduduk Berdasarkan Kelurahan

Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Total
Mesat Seni	1150	1108	2258
Mesat Jaya	2180	2203	4383
Jawa Kanan	573	561	1134
Jawa Kanan SS	2432	2423	4855
Jawa Kiri	1371	1387	2758
Wirakarya	1607	1698	3305
Dempo	1000	1070	2070
Karya Bakti	1811	1801	3612
Cereme Taba	3438	3379	6817
Jumlah	15.562	15.630	31.192

Sumber: Data Kependudukan Bulan November Tahun 2016 Kasi Pemerintahan Kec.Lubuklinggau Timur II

Tabel.4.7
Struktur Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Total
Tidak sekolah	6303	6122	12.425
Sd Sederajat	3105	3087	6.192
SLTP Sederajat	2137	2392	4529
SLTA Sederajat	2929	2857	5786
Akademi/diploma	660	748	1394
Sarjana	349	377	726
Pasca Sarjana	69	71	140

Sumber: Data Kependudukan Bulan Nobember Tahun 2016 Kasi Pemerintahan Kec.Lubuklinggau Timur II

Tabel 4.8
Struktur Penduduk Berdasarkan Pekerjaaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah
Belum Bekerja	6358
PNS	973
TNI/Polri	165
Wiraswasta	2793
Mahasiswa	8890
Paramedis	92
Petani/Peternak	557
Pensiunan	610
Buruh	5472
Nelayan	0
Pedagang	2617
Pegawai Swasta	1898
Dosen	24

Sumber: Data Pegawai Swastaa Kependudukan Bulan November Tahun 2016 Kasi Pemerintahan Kec.Lubuklinggau Timur II

3. Tugas dan Fungsi Aparatur Kecamatan Lubuklinggau Selatan I

a. Camat

1) Camat mempunyai tugas sebagai berikut:

a) Menyusun program kerja tahunan

b) Melakukan pembinaan di bidang pemerintahan umum, pemerintahan desa dan pertanahan.

c) Memimpin, membimbing dan memberikan petunjuk serta melakukan pengawasan terhadap satuan organisasi bawahannya.

d) Mengkoordinasikan instansi vertikal dan instansi otonom di Kecamatan

e) Melakukan pembinaan pemberdayaan masyarakat dalam arti memberikan bimbingan penyusunan tata desa dan pelaksanaan kegiatan dalam rangka Unit Daerah Kerja Pembangunan (UDKP)

f) Membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2) Camat mempunyai fungsi sebagai berikut;

a) Pelaksanaan tertib administrasi yang menyangkut semua aspek dalam tatanan prosedur pemerintahan.

b) Pembinaan aparatur pemerintahan dalam meningkatkan pengabdian dan kesetiaan kepada tujuan dan cita-cita bangsa dan Negara

c) Pembinaan ketentraman dan ketertiban, pembangunan dan sosial

d) Peningkatan kebijaksanaan dan langkah-langkah dalam penertiban aparatur pemerintahan serta koordinasi atas kegiatan instansi pemerintahan di wilayah Kecamatan

e) Pelaksanaan kelancaran dan keberhasilan proyek-proyek pemerintahan yang dilaksanakan di wilayah Kecamatan

f) Penggalian sumber-sumber PAD secara resmi dan sah untuk menunjang pembangunan daerah

g) Peningkatan pembinaan agama, kepercayaan, pendidikan dan pelayanan masyarakat

h) Peningkatan pembinaan generasi muda, olah raga, KB dan kependudukan

i) Pembinaan politik kearah suksesnya PEMILU

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Melakukan pembinaan administrasi baik administrasi umum, keuangan dan rumah tangga
2) Memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi Pemerintah Kecamatan.
3) Laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya
4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat

Sekretariat Kecamatan sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat.

c. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Melakukan urusan pemerintahan umum, pemerintahan desa /kelurahan
2) Menyelenggarakan administrasi kependudukan
3) Melaksanaan pembinaan politik dalam negeri
4) Melaksanakan penyusunan program dan pembinaan di bidang pertanahan/keagrarian dan perpajakan (PBB)
5) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

Seksi pemerintahan sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada camat.

d. Kasubag Umum

Kasubag Umum mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Melaksanakan urusan tata usaha, surat menyurat, kearsipan, dan kepegawaian
2) Melaksanakan kegiatan keprotokolan dan mengurus perjalanan dinas serta menyelenggarakan urusan keamanan dan kebersihan kantor
3) Menghimpun dan mengelola data perlengkapan serta menyelenggarakan analisis dan peralatan lainnya
4) Melaksanakan urusan rumah tangga, pemeliharaan perlengkapan, peralatan kebersihan dan ketertiban kantor
5) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan

e. Kasubag Keuangan

Kasubag keuangan mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran dinas
2) Melaksanakan pengelolaan tata usaha keuangan
3) Menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4) Melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya
5) Melaksanakan pengurusan pencairan dana dan melaksanakan kontrol keuangan secara periode

6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan

f. Seksi ketentraman dan ketertiban

Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum
2) Melaksanakan pembinaan polisi pamong praja dan aparat ketertiban
3) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya
4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

Seksi ketentraman dan ketertiban sebagaimana dengan yang dimaksud dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat.

g. Seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan

Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat desa/Kelurahan, mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Melaksanakan pembinaan pembangunan di bidang perekonomian Desa/Kelurahan, produksi dan distribusi
2) Melaksanakan pembinaan lingkungan hidup
3) Melaksanakan pendidikan dan latihan ketrampilan bagi masyarakat desa
4) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya
5) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai yang diberikan oleh Camat

Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat.

h. Seksi kesejahteraan sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Melaksanakan koordinasi penyusunan program kesejahteraan sosial
2) Malaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial
3) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

Seksi Kesejahteraan Sosial sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat.

i. Seksi pelayanan

Seksi Pelayanan mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Melakukan urusan pelayanan yang meliputi kekayaan dan inventarisasi Desa/Kelurahan, kebersihan serta sarana dan prasarana
2) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

Seksi Pelayanan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat.

B. Hasil Penelitian

1. Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Pemberian tambahan penghasilan pegawai pada pegawai khususnya pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II sangatlah penting sekali dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya terutama pegawai Kanto Camat Lubuklinggau Timur II. Dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai ini, maka kesejahteraan pegawai meningkat dan diharapkan pegawai fokus terhadap tugas pokok dan fungsinya. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II, yakni sebagai berikut:

> 'Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah untuk meningkatakan kinerja pegawai termasuk pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau"

Pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebab terkadang pegawai kurang termotivasi kerja diakibatkan gaji yang diterima setiap bulan tidak mencukupi untuk memenuhi keluarganya, maka terkadang pegawai mencari kerja sambilan ataupun mencari penghasilan tambahan dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di kantor masing-masing. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan kami dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara, sehingga kami harus profesional dalam menjalankan tugas masing-masing"

Pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai pegawai berlomba-lomba untuk bekerja dengan lebih giat lagi. Sebab pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kinerja pegawai, kedisiplinan, dan pelaksanaan tupoksi. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Apabila kami tidak mengikuti apel pagi, maka pembayaran tunjangan per-bulan dipotong, begitupun juga jika tidak masuk kantor selama 1 hari atau lebih tanpa keterangan, maka tunjangan akan dipotong"

Pemberian tambahan penghasilan pegawai didasarkan atas kinerja pegawai, sebab pemberian tunjangan ini diperuntukkan bagi pegawai yang rajin bekerja dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Begitupun sebaliknya bagi pegawai yang malas dalam menjalankan tugasnya, maka tunjangan kinerjanya per-bulan akan dipotong. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada pegawai, berdasarkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu apabila ada pegawai yang melalaikan tugasnya tanpa keterangan, maka tambahan penghasilan pegawaiakan dipotong"

Pemberian tambahan penghasilan pegawai tidak hanya diberikab secara cuma-Cuma kepada pegawai, namun dengan pemberiangan tambahan penghasilan pegawaidiharapkan setiap pegawai fokus dan disiplin terhadap tugas yang telah diberikan, sebab tujuan dari pemberian tambahan penghasilan pegawaiadalah untuk meningkatkan kinerja

pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan Kabag Kepegawain Kecamatan Lubuklinggau Timur Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Memang benar, kami selalu menghitung dan mengontrol setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, apabila ada yang lalai, maka akan ada pengurangan point yang besarannya sudah ditentukan"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwasanya tujuan diberikannya tambahan penghasilan pegawai adalah untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Apabila ada pegawai yang melalaikan tugas seperti tidak masuk kantor tanpa keterangan ataupu terlambat mengikuti apel, maka akan terjadi pengurangan point dan setiap bulan dihitung dan dipotong berdasarkan point yang telah didapatkan selama menjalankan tugas (1 bulan)

2. Manfaat pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Pemberian tambahan penghasilan pegawai memiliki manfaat bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya tunjangan tambahan, maka pegawai dapat fokus terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Tidak memikirkan lagi penghasilan dari setiap kegiatan ataupun mengharap dari masyarakat sebagai jasa dalam memberikan pelayanan. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Pengahsilan tambahan yang telah diberikan pemeritahan Kota Lubuklinggau, sangatlah memberikan manfaat bagi pegawai terutama dalam kesejahteraan mereka masing-masing, sehingga mereka lebih fokus dalam menjalankan tugasnya masing-masing"

Memang benar pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat memberikan manfaat bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai tidak mencari penghasilan lain lagi ataupun juga pungutan liar yang sangat membahayakan, apabila ada pengaduan dari masyarakat terjadi pungutan liar, maka pegawai akan diberikan sanksi. Dengan tambahan penghasilan pegawai diharapkan tidak terjadi pungutan liar kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Semenjak adanya tambahan penghasilan pegawai, kami tidak berani lagi melakukan pungutan liar kepada masyarakat, ataupun juga mencari celah-celah dana dari pelaksanaan kegiatan"

Manfaat dari pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai, sebab pegawai bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pekerjaan yang dilakukan dibayarkan oleh pemerintah daerah sesuai dengan jabatan, pangkat dan golongan masing-masing. Kemudian gaji pokok dari pemerintah masih tetap dibayarkan setiap bulan, sehingga hal ini menjadi keuntungan bagi pegawai Kota Lubuklinggau, khususnya bagi pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya pemberian tambahan penghasilan pegawai dari pemerintahan Kota Lubuklinggau mamberikan manfaat bagi pegawai terutama pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau"

Selain menerima gaji pokok dan tunjangan lainnya, maka pegawai juga mendapatkan tambahan penghasilan pegawaipegawai yang dibayarkan dari APBD Kota Lubuklinggau, sehingga penghasilan pegawai meningkat dan dengan harapan kinerja pegawai juga ikut meningkat. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya kami mendapatkan tambahan penghasilan dari tambahan penghasilan pegawai dari pemerintahan Kota Lubuklinggau, tunjangan ini dibayarkan berdasarkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing".

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwasanya tambahan penghasilan pegawai sangat memberikan manfaat bagi pegawai teruatama dalam peningkatan penghasilan tambahan setiap bulan. Namun penghasilan tambahan yang diberikan tidak secara cuma-uma, namun didasarkan atas kedisiplinan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Apabila pegawai malas dalam menjalankan tugas, maka tunjangan tambahannya akan dipotong setiap bulan, begitu sebalinya jikalai rajin dalam menjalankan tugas, maka akan diberikan tunjangan yang layak diterimanya.

3. Mekanisme pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan tidak hanya dengan cuma-cuma, ada mekanismenya seperti apabila pegawai tidak menjalankan tugas dengan baik (tidak masuk kantor tanpa alasan, tidak apel pagi), maka dilakukan pengurangan point, sehingga dalam penerimaanya akan berkurang, tidak full lagi menerima tambahan

penghasilan pegawaiper-bulannya. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya ada mekanismenya seperti tidak apel dan meninggalkan kantor tanpa keterangan, maka akan terjadi pengurangan dalam menerima tambahan penghasilan pegawainya, sehingga hal ini sangat efektif dalam menuntut pegawai untuk bekerja dengan maksimal"

Pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, sebab yang dibayarkan itu adalah kinerja pegawai, dalam artian menerima tambahan penghasilan pegawaidalam setiap tidak pernah sama, karena terjadi pemotongan-pemotongan, yang diakibatkan pegawai tidak melaksakan tugas dengan baik. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Saya merasakan sendiri pernah dilakukan pemotongan, karena saya tidak ikut apel sebanyak 5 kali dan izin tanpa keterangan sebanyak 3 kali, sehingga tunjangan yang saya terima setiap bulan sedikit berkuran"

Memang tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kinerja pegawai itu sendiri, maka dari itu bagi pegawai harus sangatlah memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Jika tidak bekerja dengan baik, maka pengahsilan tambahan yang diberikan oleh pemerintahan Kota Lubuklinggau tidak didapatkan secara baik. Tambahan penghasilan pegawaisangatlah efektif untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Saya pernah dipotong dalam menerima tambahan penghasilan pegawai, karena saya pernah tidak masuk kantor tanpa izin selama 5 hari, sehingga saya tidak menerima penghasilan tambahan full di bulan ini"

Memang kinerja harus selalu ditingkatkan terutama dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawaidiharapkan bagi pegawai untuk fokus dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tidak mencari penghasilan lewat cara-cara yang tidak halal, seperti pungutan liar dan membengkakkan anggaran untuk mendapatkan keuntungan dalam setiap kegiatan. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "ya pemberian tambahan penghasilan pegawai ada mekanismenya, pegawai tidak secara otomatis menerimanya, namun didasarkan atas kinerjanya, siapa yang memiliki kinerja yang baik, akan mendapatkan tunjangan yang cukup dan sebaliknya jika malas dalam melaksanakan tugas, maka tunjangan yang didapat akan ada pemotongan"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwasanya pemberian tambahan penghasilan pegawaidi Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau melalui mekanisme yang baik seperti pemberian tunjangan kepada pegawai yang rajin menjalankan tugas dengan baik, maka akan diberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaanya, namun jika malas dalam menjalankan tugasnya, maka tunjangan yang diberikan akan dilakukan pemotongan-pemotongan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

4. Analisis pemberian tambahan penghasilan pegawai

Pemberian tunjangan daerah setidaknya dapat memacu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sebab setiap pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh pemerintah daerah Kota Lubuklinggau, dimana diberikan tunjangan berdasarkan kinerjanya. Pegawai yang sering melanggar, maka akan sedikit mendapatkan tunjangan, namun apabila pegawai melaukan tugas dengan baik, maka pegawai akan mendapatkan tunjangan yang setimpal. Dengan demikian, apabila pegawai ingin medapatkan tunjangan yang full, maka harus bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, namun sebalinya pegawai yang malas-malasan dalam bekerja, maka diberikan tunjangan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan terjadi pemotongan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Tambahan penghasilan pegawai dapat berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas pegawai, seperti tidak ada lagi pungutan liar dan pegawai menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, agar tidak terjadi pemotongan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawaipegawai"

Dengan pemberian tambahan penghasilan pegawaipegawai, maka setiap kegiatan yang dilakukan di kantor, tidak adalagi honoriumnya, sebab sudah dibayarkan melalui tambahan penghasilan pegawaisetiap pegawai. Apabila hal itu menyangkut tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai wajib melaksanakannya. Kemudian pungutan liar tidak terjadi lagi, pegawai harus melayani masyarakat dengan baik, apalagi hal tersebut merupakan tugas pokok dan fungsinya, maka tidak ada lagi

pungutan liar kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Kami tidak berani lagi mencari seserang dengan cara pungutan liar, apabila ini dilakukan dan diketahui oleh pimpinan, maka kami akan diberikan sanksi yang berat, karena kami harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada msyarakat"

Para pegawai tidak berani untuk melakukan hal-hal yang bukan menjadi tugas pokok dan fungsinya. Pegawai harus menjalankan tugas dengan baik, sebab pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawaioleh pemerintahan Kota Lubuklinggau. Pegawai hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan meningkatkan kreativitas kerja sehingga menghasilkan produktifitas kerja dengan baik, maka dengan demikian dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamaatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Kami dituntut untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, kami harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, karena kami telah diberikan tambahan penghasilan pegawai"

Dengan diberikannya tambahan penghasilan pegawai diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan maksimal kepada msyarakat dan masyarakat merasa dilayani dengan baik dalam menghadapi setiap pegawai terutama di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Laubuklinggau. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada pegawai, diharapkan pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik, terutama memberikan pelayanan kepada masyarakat, agar masyarakat merasa terlayani dan dihargai dalam berurusan di Kantor Kecamatan ini"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwasanya tambahan penghasilan pegawai dapat memberikan manfaat kepada pegawai terutama dalam peningkatan kesejahteraan pegawai dengan ditambahnya penghasilan pegawai setiap bulannya. Dengan adanya penghasilan tambahan, maka diharapkan pegawai dapat bekeraj dengan maksimal dan fokus dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Kemudian pungutan liar dan mencari tambahan dengan markup anggaran, diharapkan tidak terjadi lagi demi memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat.

5. Perencanaan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai setelah menerima tambahan penghasilan pegawai

Kedisiplinan pegawai sangatlah penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk melayani mamsyarakat, kedisiplinan seperti apel pagi dan sore, datang ke kantor tepat waktu, memberikan informasi jikalau tidak masuk kantor dan mintak izin ketika meninggalkan kantor, hal ini sangatlah perlu diperhatikan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Kedisiplinan sangatlah penting bagi pegawai seperti apel pagi dan sore, datang ke kantor tepat waktu, memberikan informasi jikalau tidak masuk kantor dan mintak izin ketika meninggalkan kantor,

> agar pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat".

Kedisiplinan sangatlah penting bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Apalagi pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawaisebagai penghasilan tambahan, namun terkadang hal ini tidaklah cukup bagi pegawai, masih ada saja pegawai yang kurang disiplin dan tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya saya sadari sering kurang disiplin dalam menjalankan tugas seperti jarang ikut apel dan tidak masuk kantor tanpa izin, namun saya menyadari bahwasanya saya salah dan siap diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan pegawai"

Ketika pegawai malas dalam menjalankan tugasnya dan lalai terhadap tugas pokok dan fungsinya dalam melayani masyarakat, maka sanksi yang didapat adalah pemotongan pembayaran tunjangan setiap bulan, hal ini merupakan konsekuensi dan pelajaran bagi pegawai untuk selalu bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat. Sangatlah diperlukan embinaan terus dilakukan agar pegawai yang malas dan kurang disiplin dapat melakasanakan tugasnya dengan baik. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Kami selalu dipanggil dan diberikan pembinaan, agar disiplin dalam bekerja oleh pak Camat, dengan harapan kami dapat menyadari dan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh"

Kedisiplinan pegawai sangatlah menentukan keberhasilan organisasi, maka dari itu diperlukan kretaifitas Camat selaku pemimpin tertinggi di Kecamatan agar dapat memberikan pembinaan bagi seluruh pegawai yang dipimpimnya agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Walaupun telah diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan bagi pegawai, namun hal ini tidaklah menjamin secara menyeluruh bahwasanya pegawai dapat bekerja dengan baik. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya dengan tambahan penghasilan pegawai belum menjamin bahwa pegawai dapat bekerja dengan baik, masih ada saja pegawai yang malas, maklum setiap pegawai memiliki karakter dan motivasi kerja yang berbeda-beda"

Walaupun masih ada pegawai yang malas dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka pembinaan yang diberikan oleh Camat sangatlah penting, agar pegawai benar-benar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Pegawai terkadang masih kurang menyadari bahwasanya mereka adalah abdi negara dalam melayani masyarakat dan kemudian diberikan gaji dan tunjangan agar dapat bekerja dengan baik. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Pegawai adalah abdi negara, pegawai telah diberikan gaji dan tunjangan, agar pegawai dapat bekerja dengan fokus, sehingga pegawai dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwasanya masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, padahal

pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan dengan harapan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan optimal dalam menjalankan tugasnya, namun masih ada saja yang kurang memahaminya dengan baik, maka dari itu sangatlah perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang kurang disiplin dan malas untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

6. Program untuk meningkatkan kinerja pegawai

Kinerja pegawai sangatlah diharapkan meningkat dengan baik setelah diberikannya tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tamabahan pegawai, namun pada kenyataanya masih ada pegawai yang belum memiliki kinerja yang baik, sehingga hal ini menjadi bahan pembinaan bagi pimpinan agar dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya masih ada pegawai yang memiliki kinerja rendah, padahal tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan pegawai dalam menjanlankan tugas diharapkan dapat meningkat dengan baik"

Masih banyak pegawai yang kurang menyadari bahwasanya meraka ditugaskan untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, namun hal ini tidaklah dilakukan dengan baik dan dilalaikan, pegawai masih ada saja mencari seseran tambahan penghasilan dan terkadang meninggalkan tugas yang telah diamanahkan, maka hal ini tidak dibenarkan, bahwasanya tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan

pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Hasil wawancara dengan pegawai Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya kinerja pegawai setelah menerima tunjangan kinerja, ada yang meningkat, ada yang sedang saja peningkatannya dan ada yang tidak sama sekali peneingkatakatanya, maklum setiap pegawai memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang berbeda-beda"

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda, dikarenakan pegawai memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang berbeda juga, maka adari itu sangatlah perlu menjadi perhataian bagi pimpinan bagimana meningkatkan kinerja pegawai yang masih rendah dalam menjalankan tugasnya, sebab jikalau hal ini dibiarkan, maka akan menghambat dalam peningkatan kinerja Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikiut:

> "Ya kami diantara pegawai tidaklah sama peningkatan kinerjanya, karena kami memiliki visi kerja yang berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi perhatian pimpinan, agar semua pegawai bekerja dengan maksimal".

Memang harapan diberikannya tambahan penghasilan pegawai agar kinerja pegawai meningkat, namun pada kenyataannya setelah diberikan tambahan penghasilan pegawaipegawai masih ada pegawai yang malas dan kurang disiplin dalam menjalankan tugas dengan baik. Tetapi ada pegawai memang benar-benar menjalankan tugas dengan baik, sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat

memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Luuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya peningkatan kinerja pegawai setelah diberikan tambahan penghasilan pegawai bervariatif, karena setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi bahan pemikiran pimpinan agar semua pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik"

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat terlihat bahwasanya peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya bervariatif, ada yang malas, rajin dan sedang-sedang saja, hal ini disebabkan pegawai memiliki motivasi dan visi kerja yang berbeda-beda. Namun sangatlah diharapkan kepada pimpinan dalam hal ini Camat untuk memberikan pembinaan yang intensif dan dengan metode yang tepat agar menyadarkan pegawai yang malas bekerja untuk lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

7. Pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II mengacu kepada prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintahan Kota Lubuklinggau. Pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan tidak hanya dengan cuma-cuma, ada mekanismenya seperti apabila pegawai tidak menjalankan tugas dengan baik (tidak masuk kantor tanpa alasan, tidak apel pagi), maka dilakukan pengurangan point, sehingga dalam penerimaanya akan berkurang, tidak full lagi menerima tambahan penghasilan pegawaiper-bulannya.

Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya ada mekanismenya seperti tidak apel dan meninggalkan kantor tanpa keterangan, maka akan terjadi pengurangan dalam menerima tambahan penghasilan pegawainya, sehingga hal ini sangat efektif dalam menuntut pegawai untuk bekerja dengan maksimal"

Pemberian tambahan penghasilan pegawaiberdasarkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, sebab yang dibayarkan itu adalah kinerja pegawai, dalam artian menerima tambahan penghasilan pegawaidalam setiap tidak pernah sama, karena terjadi pemotongan-pemotongan, yang diakibatkan pegawai tidak melaksakan tugas dengan baik. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Saya merasakan sendiri pernah dilakukan pemotongan, karena saya tidak ikut apel sebanyak 5 kali dan izin tanpa keterangan sebanyak 3 kali, sehingga tunjangan yang saya terima setiap bulan sedikit berkuran"

Memang tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kinerja pegawai itu sendiri, maka dari itu bagi pegawai harus sangatlah memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Jika tidak bekerja dengan baik, maka pengahsilan tambahan yang diberikan oleh pemerintahan Kota Lubuklinggau tidak didapatkan secara baik. Tambahan penghasilan pegawaisangatlah efektif untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Saya pernah dipotong dalam menerima tambahan penghasilan pegawai, karena saya pernah tidak masuk kantor tanpa izin selama 5 hari, sehingga saya tidak menerima penghasilan tambahan full di bulan ini"

Memang kinerja harus selalu ditingkatkan terutama dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawaidiharapkan bagi pegawai untuk fokus dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tidak mencari penghasilan lewat cara-cara yang tidak halal, seperti pungutan liar dan membengkakkan anggaran untuk mendapatkan keuntungan dalam setiap kegiatan. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "ya pemberian tambahan penghasilan pegawai ada mekanismenya, pegawai tidak secara otomatis menerimanya, namun didasarkan atas kinerjanya, siapa yang memiliki kinerja yang baik, akan mendapatkan tunjangan yang cukup dan sebaliknya jika malas dalam melaksanakan tugas, maka tunjangan yang didapat akan ada pemotongan"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwasanya pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawaidi Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau berdasarkan mekanisme yang ditetapkan oleh Pemerintahan Kota Lubuklinggau, seperti pemberian tunjangan kepada pegawai yang rajin menjalankan tugas dengan baik, maka akan diberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaanya, namun jika malas dalam menjalankan tugasnya, maka tunjangan yang diberikan akan dilakukan pemotongan-pemotongan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

8. Pola sistem pengawasan pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Sistem pengawasan yang baik sangatlah diperlukan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada pegawai terutama di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Sistem pengawasan yang dilakukan adalah sistem pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas setelah diberikan tambahan penghasilan pegawai. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya sistem pengawasan yang dilakukan adalah dimulai dari kegiatan apel pagi, kemudian melaksanakan tugas sampai apel sore, nanti kelihatan siapa yang tidak melaksanakannya, jika ada yang melanggar, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan dalam pembayaran tambahan penghasilan pegawai"

Sistem pengawasan yang dilakukan secara rutin setiap hari, karena pegawai melaksanakan tugas setiap hari kecuali hari sabtu dan minggu. Sistem pengawasan dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga tergambar potret kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya kami selalu diawasi terutama dalam apel pagi, setelah apel kami di absensi, begitu juga setelah apel sore kami di absensi, sehingga ketahuan siapa yang tidak melakukannya".

Sistem pengawasan sangatlah perlu dilakukan secara berkala, pegawai dalam menjalankan tugas terkadan ada yang tidak konsisten.

Dengan sistem pengawasan yang baik, maka kinerja pegawai akan nampak dengan jelas, bahwasa sejauhmana mereka telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Jika pegawai malas-malasan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai akan diberikan sanksi berupa pemotongan, tetapi jikalau melaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka pegawai akan diberikan tunjangan yang sudah ditentukan. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya kami diawasi setiap melaksanakan tugas pokok dan fungsi, namun hal ini kami sadari bahwasanya, kami telah diberikan tunjangan tambahan, agar kami tidak melalaikannya dan bekerja dengan baik"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahawasanya sistem pengawasan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berjalan dengan baik seperti memberlakukan absensi dari apel pagi sampai apel sore, sehingga aktifitas pegawai selama satu hari menjalankan tugas dapat terkontrol dengan baik dan menjadikan gambaran sampai sejauhmana pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

9. Faktor pendukung pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Dengan diberikannya tambahan penghasilan pegawai kepada pegawai, maka hal ini merupakan dukungan dari pemerintahan daerah Kota Lubuklinggau dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemerintah Kota Lubuklinggau sangatlah memperhatikan kesejahteraan pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang

terbaik kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya pemerintah Kota Lubuklinggau memberikan dukungan kepada pegawai dalam peningkatan kesejahteraan pegawai, agar pegawai fokus dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal"

Pemerintah Kota Lubuklinggau melalui APBD nya mendukung dalam pelaksanaan tugas pegawai dengan cara memberikan tunjangan tambahan kepada setiap pegawai. Hal ini didasarkan bahwa gaji yang diterima oleh setiap pegawai masih mengalami kekurangan dalam menghidupi keluarga merekaa masing-masing. Dengan demikian pemerintahan Kota Lubuklinggau peduli akan hal tersebut dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan bagi setiap pegawai di Kota Lubuklinggau. Hasil wawancara dengan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "ya pemerintahan Kota Lubuklinggau sangatlah mendukung pegawai terutama dalam peningkatan kinerja melalui tambahan penghasilan pegawaisebagai penghasilan tambahan bagi pegawai dilingkungan pemerintahan Kota Lubuklinggau"

Dengan dukungan yang telah diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka pemerintahan Kota Lubuklinggau sangatlah mengharapkan kepada pegawai yang telah menerima tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan untuk melaksanakan tugas dengan baik terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga tujuan dari pemberian tambahan penghasilan pegawaikepada pegawai dapat tercapai dengan baik. Hasil

wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Kami merasa pemerintahan Kota Lubuklinggau telah peduli kepada kami, terutama dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan bagi kami, sehingga kami dapat bekerja dengan baik dalam melayani masyarakat"

Pemerintahan Kota Lubuklinggau telah memberikan dukungan kepada para pegawai melalui tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan bagi kami sebagai pegawai. Dengan demikian kami dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kami sebagai pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pemerintah daerah sangatlah menekankan peningkatan kinerja pegawai, maka dari itu kami berusaha semaksimal mungkin untuk bekarja dengan baik terutama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kami masing-masing. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya pemerintahan daerah Kota Lubuklinggau sangatlah mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai melalui tambahan penghasilan pegawaipegawai sebagai penghasilan tambahan bagi pegawai dilingkungan Kota Lubuklinggau"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwasanya pemerintahan Kota Lubuklinggau memberikan dukungan dalam peningkatakan kinerja pegawai, yakni dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawaipegawai sebagai pengahasilan tambahan bagi pegawai dalam menjalanakn tugasnya masing-masing. Dengan diberikan tambahan penghasilan pegawai ini pemerintahan Kota Lubuklinggau sangatlah mengharapkan kinerja pegawai meningkat

terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Lubuklinggau.

10. Faktor penghambat pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Dalam pemberian tambahan penghasilan pegawaiterdapat faktor penghambat, yakni masih ada pegawai yang belum maksimal dalam peningkatan kinerjanya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Padahal telah diberikan tunjangan tambahan, namun pegawai belum mampu meningkatkan kinerjanya, maka dengan demikian hal ini menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian tambahan penghasilan pegawaisebagai penghasilan tambahan bagi pegawai. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya terkadang masih ada saja pegawai yang belum mampu meningkatkan kinerjanya, masih ada aja pegawai melalaikan tugasnya, sehingga hal ini sangat menghambat peningkatan kinerka Kantor Camat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat"

Pegawai terkadang masih ada yang belum menyadari terutama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Pemberian tambahan penghasilan pegawaibertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, namun kenyataannya dilapangan masih saja pegawai belum mampu untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dengan baik, sehingga tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawaitidak tercapai dengan maksimal. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya masih ada pegawai yang telat apel dan bahkan tidak mengikuri apel pagi, kemuudian tidak datang ke kantor tanpa keterangan dan bahkan ada yang meninggalkan kantor tanpa izin, sehingga hal ini sangat mengganggu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat"

Memang benar masih ada pegawai yang belum menjalankan tugas dengan baik, sebab pegawai memiliki kemampuan dan latar belakang yang berbeda-beda, namun hal ini menjadi tugas Camat dan pemerintahan daerah dalam memberikan pembinaan kepada pegawai yang belum meningkatkan kinerja dengan maksimal, sehingga pegawai tersebut cepat menyadari dan kemudian dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya saya melihat masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dari itu saya melakukan pembinaan kepada pegawai terutama yang malas dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya dengan baik".

Pegawai memiliki banyak problem dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu, Camat selaku pemimpin tertinggi diwilayah Kecamatannya, hendaknya dapat memberikan masukan, dorongan dan binaan kepada setiap pegawai, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sebab setiap pegawai telah menerima tambahan penghasilan pegawaisebagai penghasilan tambahan dari pemerintahan Kota Lubuklinggau agar kinerja pegawai meningkat dan dapat melayani masyarakat secara optimal. Hasil wawancara dengan sekretaris Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "Ya pegawai yang malas dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya diberikan bimbingan dan arahan dari Camat, sehingga mereka dapat bekerja lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya"

Banyak faktor yang menyebabkan alasan, mengapa pegawai dalam menjalankan tugasnya kurang begitu maksimal seperti faktor kreativitas, motivasi dan semangat kerja, sehingga mereka tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya. Hendaknya apabila sudah diberikan tambahan penghasilan pegawai, maka pegawai harus bekerja dengan kreatifitas dan semangat agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara optimal. Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

> "ya kami sering diberikan pembinaan terutama yang malas dalam mengikuti apel pagi, setiap apel selalu diabasensi siapa yang tidak ikut apel dan datang terlambat"

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah sumber daya manusia, yakni pegawai walaupun sudah diberikan tunjangan penghasilan tambahan, namun masih juga belum optimal dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang memiliki kinerja rendah, agar kedepannya pegawai mampu bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat.

C. Pembahasan

1. Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan pegawai dalam menjalankan tugas berjalan dengan baik, hal ini dapat terlihat dari pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemenrintahan Kota Lubuklinggau seperti pemberian tunjangan kepada pegawai yang rajin menjalankan tugas, maka akan diberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaanya, namun jika malas dalam menjalankan tugasnya, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan-pemotongan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

Tambahan penghasilan pegawai dapat memberikan manfaat kepada pegawai terutama dalam peningkatan kesejahteraan pegawai. Dengan adanya penghasilan tambahan, maka pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan fokus dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Kemudian pungutan liar dan mencari tambahan dengan *markup* anggaran, tidak terjadi lagi demi memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai tidak terlepas dari tujuan yang telah ditetapkan, yakni meningkatnya kinerja pegawai. Menurut teori Gibson efektifitas berarti membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat

sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif

Kemudian peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya bervariatif, ada yang malas, rajin dan sedang-sedang saja, hal ini disebabkan pegawai memiliki motivasi dan visi kerja yang berbeda-beda. Menurut hasil penelitian Rusilawati, Djumadi dan Irawan (2014) menyatakan bahwasanya "pemberian insentif secara langsung dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja, atau para pegawai merasa terpacu untuk melaksanakan tugasnya dan berorientasi kepada hasil kerja yang lebih baik".

Begitu juga hasil penelitian Mardjoen (2013:67) menyatakan Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variable bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dimana nilai P tabel 0,000 < 0,05. Koofisien determinasi (R2) menunjukkan besarnya kontribusi 76,5% dari Tunjangan Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,5% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Namun sangatlah diharapkan kepada pimpinan dalam hal ini Camat untuk memberikan pembinaan yang intensif dan dengan metode yang tepat agar menyadarkan pegawai yang malas bekerja untuk lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Begitu juga dengan sistem pengawasan di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berjalan dengan baik seperti

memberlakukan absensi dari apel pagi sampai apel sore, sehingga aktifitas pegawai selama satu hari menjalankan tugas dapat terkontrol dengan baik dan menjadikan gambaran sampai sejauhmana pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

2. **Faktor pendukukung dan penghambat pemberian tambahan penghasilan pegawai**

Pemerintahan Kota Lubuklinggau sangat memberikan dukungan dalam peningkatakan kinerja pegawai, yakni dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai pengahasilan tambahan bagi pegawai dalam menjalanakn tugasnya masing-masing. Dengan diberikan tambahan penghasilan pegawai ini pemerintahan Kota Lubuklinggau sangatlah mengharapkan kinerja pegawai meningkat terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Lubuklinggau.

Selama proses pemberian tunjangan daerah tentunya ada faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah sumber daya manusia, yakni pegawai walaupun sudah diberikan tunjangan penghasilan tambahan, namun masih ada juga pegawai yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang memiliki kinerja rendah, agar kedepannya pegawai mampu bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat. Berikut ini tabel pemberian tambahan penghasilan pegawai beserta potongannya setiap bulan di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

Tabel 1
Potongan TPP Kecamatan Lubukliuggau Timur II

No	Bulan	TPP	Potongan	TPP dibayarkan
1	Mei 2016	Rp. 19.850.000	Rp. 796.475	Rp. 19.053.525
2	Juni 2016	Rp. 19.850.000	Rp. 2.208.136	Rp. 17.641.864
3	Juli 2016	Rp. 19.850.000	Rp. 995.594	Rp. 18.854.406

Sumber: Bendahara Kecamatan Timur II Kota Lubuklinggau

Berdasarkan data di atas, tergambar bahwasanya masih ada potongan tunjangan penghasilan pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II, terlihat dari bulan Mei- Juni (796.475 - 2.208.136) mengalami peningkatan yang cukup drastis terhadap potongan tunjangan penghasilan tambahan pegawai. Potongan tunjangan penghasilan pegawai didominasi oleh tidak apel pagi dan sore setiap pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, hal ini menandakan kedisiplinan pegawai dilingkungan kecamatan lubuklinggau timur II masih sangat kurang sekali.

Melihat data di atas, terlihat bahwasanya masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, padahal pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan dengan harapan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan optimal dalam menjalankan tugasnya, namun masih ada saja yang kurang memahaminya dengan baik, maka dari itu sangatlah perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang kurang disiplin dan malas untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau kurang berjalan dengan efektif. Menurut teori Gibson efektifitas, akni membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif. Adapun penyebab kurang efektifnya pemberian tambahan penghasilan pegawai, yakni masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Potongan tunjangan penghasilan pegawai didominasi oleh tidak apel pagi dan sore setiap pegawai, hal ini menandakan kedisiplinan pegawai masih sangat kurang sekali. Padahal kegiatan apel pagi dan sore menjadi indikator kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.
2. Faktor pendukung. Pemerintahan Kota Lubuklinggau sangat memberikan dukungan dalam peningkatakan kinerja pegawai, yakni dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai pengahasilan tambahan bagi pegawai dalam menjalanakn tugasnya masing-masing. Selama proses pemberian tunjangan daerah tentunya ada faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah sumber daya manusia, yakni pegawai walaupun sudah diberikan tunjangan penghasilan tambahan, namun masih ada juga pegawai yang belum

optimal dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang memiliki kinerja rendah, agar kedepannya pegawai mampu bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat

B. Saran

1. Pemerintahan Kota Lubuklinggau hendaknya melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai agar kedepannya pemberian tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan harapan dan dapat membantu percepatan kemajuan Kota Lubuklinggau
2. Kepada Camat Lubukinggau Timur II Kota Lubuklinggau agar senantiasa memberikan pembinaan dan motivasi kepada pegawai terutama kepada pegawai yang kurang disiplin dan malas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing
3. Kepada pegawai dilingkungan Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, hendaknya meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja yang baik, agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan optimal kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta : Pembaruan

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta

Bogdan dan Biklen. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Gramedia

Gibson. 2004. *Prilaku Organisasi.* Bandung: Alphabeta

Harbani Pasolong. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta

Hasan. 2002. *Metode Penelitian.* Jakarta: Gramedia

Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Ismail Nawawi Uha. 2012. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta : VIV Press

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 59 Tahun 2015 tentang besaran tambahan penghasilan PNS dan CPNS dililingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau

Mahendra. 2016. *Efektivitas pemberian tunjangan kinerja daerah (studi pada biro perlengkapan dan aset daerah propinsi Lampung).* Universitas Terbuka

Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN

Marjoen. 2013. *Pengaruh tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Propinsi Gorontalo.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

Martani dan Lubis. 2007. *Teori Organisasi.* Bandung : Ghalia Indonesia

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pesprektik Integratif.* Malang: UIN-Malang Press

Miles dan Hubermen. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Gramedia

Moeleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Pendekatan Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosida Karya

Nazir, Mochamad. 2011. *Metode Penelitian.* Bogor : Ghalia Indonesia

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

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri

Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kota Lubuklinggau

Prawirosentono, suryadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif eraPerdagangan Bebas Dunia.* BPFE; Jogyakarta

Robin, Sthepen. 2004. *Prilaku Organisasi.* Jakarta: Ghalia Putra

Rusilawati, Djumadi, dan Bambang Irawan, *Pemberian Insentif dalam Memacu Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Timur*, E-journal Administrative, 2014, Vol. 2 No. 1

Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Siagian. 2009. *Fungsi Manajemen.* Bandung: Alphabeta

Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN

Steers, M Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi.* Jakarta: Erlangga

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kecana Perdana Media Group

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: Universitas Brawijaya Press (UB PRESS)

43304.pdf

Tangkilasan. 2005. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Veithzal, Rivai dan Ella. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA
Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
Jl. Sultan Muhammad Mansyur, Kec. Ilir Barat I, Bukit Lama, Palembang 30139
Telepon: 0711-443993, 443994, Faksimile: 0711-443992
E-mail: ut-palembang@ut.ac.id

Nomor : 837 /UN31.28/LL/2017 — 20 Maret 2017
Lamp. : -
Hal. : Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian

Yth. : Bapak Camat Lubuk Linggau Timur II

Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (MAP) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Kota Lubuklinggau, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Heru Saputra Rachman
NIM : 500633303
Judul : Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kecamatan Lubuk Linggau Timur II
Pembimbing : 1. Dr. Darmanto, M.Ed

Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Bapak Camat Lubuk Linggau Timur II untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terimakasih.

Kepala

Ir. Adi Winata, M.Si
NIP 196107281986021002

Tembusan:
1. Pembantu Rektor I dan III
2. Direktur PPs
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Ybs

43304.pdf

DOKUMEN PELENGKAP

Foto bersama Kasubag Keuangan Kecamatan Lubuklinggau Timur II

Foto bersama kasubag umum kecamatan Lubuklinggau Timur II

43304.pdf

DOKUMEN PELENGKAP

Foto bersama Camat Lubuklinggau Timur II

Keadaan Saran dan Prasarana Kecamatan Lubuklinggau Timur II

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apa tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
2. Apa manfaat pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
3. Bagaimana mekanisme pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
4. Bagaimana analisis pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam kinerja organisasi?
5. Bagaimana perencanaan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
6. Bagaimana program untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
7. Bagaimana pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
8. Bagaimana pola sistem pengawasan pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
9. Apa faktor pendukung pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?
10. Apa faktor penghambat pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau?

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 58 TAHUN 2005

TENTANG

PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan Pasal 182 dan Pasal 194 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 69 dan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389)
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);

Pasal 157

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4022) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 158

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku sejak ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 Desember 2005

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 9 Desember 2005

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
AD INTERIM,

ttg

YUSRIL IHZA MAHENDRA

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2005 NOMOR 140

Penjelasan

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2014
TENTANG
PEMERINTAHAN DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

a. bahwa sesuai dengan Pasal 18 ayat (7) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam Undang-Undang;

b. bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia;

c. bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara Pemerintah Pusat dengan daerah dan antardaerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara;

d. bahwa Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah sehingga perlu diganti;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah;

Mengingat . . .

4. Sub urusan bahasa dan sastra:
   a. pembinaan bahasa dan sastra Indonesia menjadi kewenangan Pemerintah Pusat;
   b. pembinaan bahasa dan sastra yang penuturnya lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi menjadi kewenangan Daerah provinsi; dan
   c. pembinaan bahasa dan sastra yang penuturnya dalam Daerah kabupaten/kota menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota.

Seharusnya seluruh fungsi dan unsur manajemen sub urusan manajemen pendidikan tersebut melekat pada pengelolaan masing-masing jenjang pendidikan yang sudah dibagi menjadi kewenangan tingkatan atau susunan pemerintahan. Namun karena dalam matriks pembagian Urusan Pemerintahan bidang pendidikan telah ditetapkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan secara nasional seluruh jenjang pendidikan dan akreditasi seluruh jenjang pendidikan ditetapkan menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, maka pendidik dan tenaga kependidikan secara nasional dan akreditasi seluruh jenjang pendidikan tidak lagi menjadi kewenangan Daerah provinsi atau Daerah kabupaten/kota.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pengelolaan sub urusan manajemen pendidikan termasuk unsur dan fungsi manajemen pengelolaan jenjang pendidikan menjadi kewenangan masing-masing tingkatan atau susunan pemerintahan, kecuali pendidik dan tenaga kependidikan serta akreditasi secara nasional karena dalam matriks pembagian Urusan Pemerintahan bidang pendidikan ditetapkan menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA RI
Asisten Deputi Perundang-undangan
Bidang Pendidikan dan Kesejahteraan Rakyat,

Setiawan

GUBERNUR SUMATERA SELATAN

PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN

NOMOR 10 TAHUN 2015

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN NOMOR 4 TAHUN 2013 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CPNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SUMATERA SELATAN,

Menimbang : a. bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil telah diatur dengan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;

b. bahwa dalam rangka efisiensi dan efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk mewujudkan akuntabilitas pemberiannya, dipandang perlu melakukan penyesuaian terhadap pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b diatas, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;

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);

43304.pdf

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

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 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);

5. 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);

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);

7. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2010 Nomor 2 Seri E) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2014 Nomor 14);

43304.pdf

8. Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2010 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Tahun 2010 Nomor 23 Seri E) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2010 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Tahun 2013 Nomor 1);

9. Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2014 tentang Kebijakan Akuntansi Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Tahun 2014 Nomor 50);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 4 TAHUN 2013 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CPNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN.**

Pasal I

Ketentuan dalam Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013 Nomor 4) diubah sebagai berikut :

Ketentuan Pasal 5 ayat (2) dan ayat (7) diubah, sehingga Pasal 5 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 5

Kriteria Khusus

(1) Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada :

a. Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang pengangkatannya berdasarkan Keputusan pejabat yang berwenang;

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan di luar Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang penetapannya berdasarkan Keputusan Gubernur.

c. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan/dipekerjakan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang pengangkatannya berdasarkan Keputusan Gubernur.

43304.pdf

(2) Tambahan Penghasilan Pegawai tidak diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah, dalam hal :

a. melaksanakan cuti selain cuti tahunan, cuti sakit dan cuti melahirkan;

b. menjadi pegawai titipan di luar Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;

c. merupakan pegawai titipan dari pemerintah daerah lainnya;

d. sedang melaksanakan tugas belajar;

e. sedang menjalani proses pengenaan sanksi yang bersifat sedang atau berat.

(3) Setiap PNS atau CPNS menerima paling banyak 2 (dua) jenis Tambahan Penghasilan Pegawai.

(4) Pengecualian terhadap ayat (3) dapat diberikan dalam hal :

a. mendapatkan prestasi dan/atau penghargaan, dan/atau

b. merupakan penggantian atas penghasilan yang hilang sebagai akibat diperbantukan/dipekerjakan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

(5) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

(6) Dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 3, maka kepada PNS dan CPNS tidak diperkenankan diberikan honorarium dalam pelaksanaan kegiatan, uang lembur dan uang makan.

(7) Pengecualian terhadap ayat (6) adalah honorarium yang diberikan kepada Bendahara, Panitia/Pejabat Pengadaan Barang/Jasa, Panitia Pemeriksa/Penerima Barang, Pengurus/Penyimpan Barang, Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Verifikasi/Penguji SPJ/Pembantu Bendahara yang anggotanya disesuaikan dengan Pagu Anggaran SKPD, Pembuat Daftar Gaji, Narasumber pada kegiatan di SKPD/Biro lainnya dan menjadi Dewan/Badan Pengawas pada SKPD/Biro lainnya yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD).

43304.pdf

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal 17 Maret 2015
GUBERNUR SUMATERA SELATAN,

dto

H. ALEX NOERDIN

Diundangkan di Palembang
pada tanggal 17 Maret 2015

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN,

dto

H. MUKTI SULAIMAN

BERITA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
TAHUN 2015 NOMOR 10

43304.pdf

WALIKOTA LUBUKLINGGAU

PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU
NOMOR 21 TAHUN 2014

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU NOMOR 50 TAHUN 2013 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Menimbang:

a. bahwa tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Lubuklinggau telah ditetapkan dengan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013;

b. bahwa dana anggaran tambahan penghasilan bagi pegawai Kota Lubuklinggau yang menduduki jabatan struktural sudah dialokasikan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014 maka tambahan penghasilan dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Mutasi yang telah menduduki Jabatan Struktural;

c. bahwa Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014 dapat mengakomodasi pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada huruf b;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau;

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuklinggau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4114);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Undang-undang....

43304.pdf

4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438),
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemeritah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
9. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pokok-pokok Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2006 Nomor 6 Seri A);
10. Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2013 tentang Hari Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau (Berita Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2013 Nomor 52);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA LUBUKLINGGAU NOMOR 50 TAHUN 2013 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU.

Pasal I

Ketentuan dalam Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 50 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau diubah sehingga sebagai berikut :

Ketentuan Pasal 6 ayat (4) diubah sehingga Pasal 6 ayat (4) berbunyi sebagai berikut :

Pasal 6...

43304.pdf

Pasal 6

(4) Tambahan penghasilan belum diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Mutasi antar daerah sampai dianggarkan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, kecuali Pegawai Negeri Sipil tersebut menduduki Jabatan Struktural.

Pasal II

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 28 MARET 2014

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

H. SN. PRANA PUTRA SOHE

Diundangkan di Lubuklinggau
pada tanggal 28 MARET 2014

SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU,

Ir. H. PARIGAN, MM

BERITA DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2013 NOMOR ..21...

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,
SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU,

ASRON ERWADI, SH,M.Hum
NIP. 19660806 198803 1 004