

Jurnal

# Widya

ISSN 977-2722-7227



Vol. 26, Sept 2022

*Mengasah Ilmu, Menambah Wawasan, Menuju Profesional*



JURNAL WIDYA

Vol. 26, Sept. 2022

ISSN 977-2722-7227



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139  
Telp (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139  
Telp (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626

# Jurnal Widya

ISSN 977-2722-7227



Vol. 26, Sept 2022

---

*Mengasah Ilmu, Menambah Wawasan, Menuju Profesional*

---

## SUSUNAN PENGURUS

### **Pelindung/ Penasehat**

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Sumatera Selatan

### **Penanggung Jawab**

Dr. Drs.H.Mudasir, M.Si,MPd

### **Editor**

Drs.H.M Nasir Nata, SH MH

Dr. Drs.H.Mudasir, M.Si,MPd

Dra. Efrilia, M.Si.

Dra. Ratna Hustati, M.Si

Oktavianus Tampubolon, SH.,MH

Mery Fanada, S.Pd,SKM, M.Kes

### **Mitra Bastari**

Prof. Dr. Abdullah Idi, M.Ed

Prof. Dr. Didik Susatyo, M.Si.

Prof. Dr. Indawan, M.Pd

Dr. Andries Lionardo, S.IP, M.Si.

Dr. Sri Sulastri, SH.M.Si

### **Staf/ Sekretariat**

Dra.Sugiastuti, SS MM

Ir. Ibrahim Hamid, M.Eng

Holijah, SH, MH

Ratna Timuria, SE, MM

Dra. Srisnawati, M.Si

Drs. Sutralhis, M.Si

---

## **BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139

Telp. (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No. 77 Bukit Besar Telp.0711-440646 Fax 0711-445626

**P A L E M B A N G**

---

**KATA PENGANTAR**

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Bersama Kepala Lembaga Administrasi Negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 tahun 2014 dan Nomor 8 tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka kreditnya, diantaranya ditegaskan bahwa kegiatan Widyaiswara adalah : “ *Membuat karya tulis ilmiah, Penyusunan Bahan Ajar/ Materi Pendukung Modul*”. Sehubungan dengan hal tsb. maka saya menyambut baik atas diterbitkannya : “***JURNAL WIDYA***”.

Jurnal ini kami sambut dan kami hargai, mengingat di satu sisi akan memperkaya wawasan bagi yang bersangkutan dan juga akan menambah kontribusi pengetahuan bagi peserta Diklat. Oleh karena itu Jurnal Widya tersebut dapat dijadikan bahan bacaan bagi yang memerlukannya terutama yang bersangkutan.

Usaha dan Karya semacam ini kiranya dapat dilakukan secara berkesinambungan sesuai dengan perkembangan iptek, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan ketajaman pola pikir yang rasional serta profesional.

Demikian, mudah-mudahan Jurnal ini ada manfaatnya.

Palembang, Sept. 2022

**KEPALA BPSDMD  
PROV.SUM.SELATAN**

dto

**Hj. Tarbiyah, S.Pd., M.M**  
NIP. 196410131984062001  
Pembina Utama Madya /IVD

## **KATA PENGANTAR**

Jurnal Widya merupakan karya tulis ilmiah dari hasil suatu penelitian di sajikan untuk memenuhi atau sebagai kegiatan profesi para widyaiswara di Provinsi Sumatera Selatan pada umumnya dan widyaiswara Indonesia pada umumnya. Jurnal Widya ini diterbitkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Materi Jurnal ini berisikan uraian-uraian singkat dari hasil pengkajian tentang pelayanan public, Administrasi public, kebijakan public, analisis diklat, dan lain lain, yang telah di susun dan sunting dari berbagai literatur, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu harapan kiranya dapat diterima sesuai dengan harapan kita bersama, yang berisi : “Wifi Publik di Tempat Umum dan Strategis Kota Prabumulih, Evaluasi Proses Pengawasan Upah Minimum Kota (Umk) di Kota Palembang, Persyaratan Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Pejabat Fungsional Widyaiswara, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk di Kota Lubuklinggau”.

Kepada para Widyaiswara kami sebagai pengurus jurnal berharap kiranya ada tindak lanjut / berkesinambungan dalam melaksanakan kegiatan ini, minimal tiga bulan sekali dapat diterbitkan. Disamping itu kritik dan saran yang sifatnya membangun, tim redaksi akan terima dengan segala senang hati.

Palembang, Sept 2022

Redaksi

## DAFTAR ISI

Wifi Publik di Tempat Umum dan Strategis Kota Prabumulih
Evaluasi Proses Pengawasan Upah Minimum Kota (Umk) di Kota Palembang
Persyaratan Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Pejabat Fungsional Widyaiswara
Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk di Kota Lubuklinggau

# WIFI PUBLIK DI TEMPAT UMUM DAN STRATEGIS KOTA PRABUMULIH

Dra.Hariyati,SH,MM  
Widyaiswara Ahli Madya  
(E-mail : [hariyatibmpd@gmail.com](mailto:hariyatibmpd@gmail.com) HP.  
[08127820208](tel:08127820208))

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan agar terlaksananya pemasangan penambahan 6 titik wifi publik di tempat-tempat umum dan strategis dikota Prabumulih. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah Pelayanan Publik merupakan cerminan dari baiknya kinerja pemerintah kepada masyarakat. Untuk itu Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai bagian dari pelayanan publik untuk urusan Teknologi dan Informasi terus melakukan perbaikan pelayanan melalui inovasi baru.

Dalam memberikan pelayanan publik dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Inovasi Tersedianya Wifi Publik Ditempat Umum dan Strategis Kota Prabumulih merupakan salah satu peran Diskominfo dalam pelayanan publik 2). Target awal tersedianya Wifi Publik di 6 titik Taman Kota Prabumulih diharapkan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat yang terkendala dengan jaringan internet agar bisa mengakses internet secara gratis di tempat-tempat yang sudah dipasang Wifi Publik, terlaksananya peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja di Dinas Kominfo. Efektifitas terjadi pada kinerja pelayanan, karena bisa membantu masyarakat dalam menyediakan akses internet secara gratis.

**Keyword : Wifi Publik, Wireless**

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi melalui internet telah memberikan kontribusi yang besar bagi setiap orang. Meningkatnya kebutuhan masyarakat untuk dapat berkomunikasi dan mengakses internet dengan baik dan cepat menuntut perusahaan jasa internet untuk dapat menyediakan kapasitas internet secara murah, cepat, bebas dan dengan kuota yang tidak terbatas. Salah satu teknologi komunikasi yang sedang diterapkan saat ini adalah teknologi wireless WiFi (Wireless LAN). Layanan WiFi (Wireless Fidelity) kini dapat dengan mudah ditemukan di berbagai area publik seperti terminal, bandara, mall, taman, rumah sakit, kafe dan lain-lain. Pengguna jaringan WiFi ini biasanya menggunakan berbagai gadget canggih seperti smartpone, notebook, tablet, komputer pribadi yang telah dilengkapi perangkat WiFi. Tingginya animo masyarakat terhadap akses internet yang lebih cepat menjadikan WiFi menjadi hal yang penting dalam masyarakat modern untuk menunjang kebutuhan internet. Namun, teknologi WiFi di Indonesia dirasa masih belum mencukupi kebutuhan masyarakat. Permasalahan yang sering terjadi adalah keterbatasan coverage, keterbatasan channel yang hanya digunakan oleh beberapa access point dan gangguan sinyal.

Sub Bidang Prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Prabumulih dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih (Perda Kota Prabumulih). Lembaran Daerah Kota Prabumulih Tahun 2016 Nomor 9, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih (Lembaran Daerah Kota Prabumulih Tahun 2020 Nomor 2), dalam Pasal 2 Dinas Komunikasi dan Informatika adalah Dinas Komunikasi dan

Informatika Pemerintah Kota Prabumulih yang merupakan Dinas Komunikasi dan Informatika Tipe C yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Komunikasi dan Informatika, Bidang Enkripsi dan Statistik.

Di era digital sekarang ini, masih ada masyarakat di Prabumulih yang tidak bisa atau terhambat untuk mengakses jaringan internet

Untuk memudahkan masyarakat Prabumulih dalam mengakses internet, dengan adanya wifi umum di tempat umum dan strategis yang dapat dijangkau dan dekat dengan masyarakat, sehingga masyarakat yang terkendala jaringan internet dapat mengakses internet secara gratis di tempat-tempat yang telah menginstal wifi publik.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

Belum adanya fasilitas wifi publik di kota Prabumulih.

### **2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Penyediaan Fasilitas WIFI Publik di Kota Prabumulih.

## **C. Tujuan Penelitian**

- Adapun tujuan yaitu : Untuk Terlaksananya pemasangan wifi public di 6 titik ditaman kota Prabumulih

## **D. Manfaatnya**

### **1. Manfaat Teoritis**

- Terlaksananya pemasangan wifi publik di kota Prabumulih
- Mengoptimalkan peran Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dalam fungsi pelayanan masyarakat

### **2. Manfaat Praktis**

- Manfaat praktis pada penelitian ini diharapkan dapat Tersedianya wifi Publik dikota prabumulih yang dapat diakses secara gratis oleh masyarakat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

### **Pengertian Jaringan Wireless**

Wireless merupakan penghubung dua perangkat yang tidak menggunakan media kabel (nirkabel). Teknologi wireless merupakan teknologi tanpa kabel, dalam melakukan hubungan telekomunikasi tidak lagi menggunakan media atau sarana kabel tetapi dengan menggunakan gelombang elektromagnetik sebagai pengganti kabel. Saat ini perkembangan teknologi wireless tumbuh dan berkembang dengan pesat, dimana setiap saat kita selalu membutuhkan sarana telekomunikasi, hal ini dapat terbukti dengan semakin banyaknya pemakaian telepon selular.

**B.** Menurut Irawan (2013:102) suatu arsitektur jaringan komputer yang terhubung menggunakan media gelombang elektromagnetik untuk melakukan transmisi data. Jaringan LAN tanpa kabel disebut wireless LAN atau WLAN. Menurut S'to (2014:2) Wireless memang tidak bisa menggantikan semua kabel yang ada di muka bumi ini, karena bagaimanapun juga, kabel menawarkan banyak kelebihan yang tidak dimiliki oleh wireless. seperti lebih stabil, tidak mudah terganggu oleh frekwensi disekitarnya dan lain sebagainya. Teknologi wireless yang begitu fleksibel dan menawarkan mobilitas tinggi dimanfaatkan untuk berbagai keperluan. Teknologi wireless sangat cocok dan banyak digantikan untuk kabel-kabel mouse, kabel jaringan LAN dan bahkan kabel WAN yang sebelumnya membutuhkan jaringan kabel. Teknologi yang di gunakan untuk masing-masing kebutuhanpun berbeda-beda sesuaidengan jarak tempuh yang mampu ditanganinya. Layanan wireless merupakan penghubung dua perangkat yang tidak menggunakan media kabel (nirkabel). Teknologi wireless merupakan teknologi tanpa kabel, dalam melakukan hubungan telekomunikasi

tidak lagi menggunakan media atau sarana kabel tetapi dengan menggunakan gelombang elektromagnetik sebagai pengganti kabel.

### C. 2.1.1. Manfaat jaringan

wireless Menurut Sugeng Winarno (2015:4) Untuk mengetahui manfaat jaringan wireless, dapat ditinjau mengapa orang tertarik menggunakan dan untuk apa jaringan wireless ini dipakai? Tinjauan tujuan utama dari wireless, yaitu berbagai pakai (resource sharing). Resource sharing bertujuan agar seluruh program, peralatan, bisa di gunakan oleh setiap orang yang ada pada jaringan wireless tanpa terpengaruh oleh lokasi resource dan pemakainya, hal ini merupakan usaha menghilangkan kendala jarak. Tinjauan tujuan kedua dari jaringan wireless, yaitu untuk mendapatkan keandalan tinggi (high reliability) dengan memiliki sumber-sumber alternatif yang tersedia. Sehingga jika ada mesin lain dapat melayani permintaan, adanya multiple CPU sangat menguntungkan. Tiga daya pokok yang tertarik pada jaringan wireless : a. Akses ke informasi yang berada ditempat yang jauh. b. Komunikasi orang ke orang. c. Hiburan interaktif

## METODE PENELITIAN

### A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian mengenai Wifi Publik Kota Prabumulih ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Effendy (2010:6) :” Penelitian kualitatif adalah penelitiannya yang menjelaskan dan menganalisis perilaku manusia secara individual dan kelompok, prinsip atau kepercayaan, pemahaman atau pemikiran dan persepsi atau anggapan”.

Menurut Irawan (2006) penelitian kualitatif berpikir secara induktif (Grounded). Penelitian kualitatif tidak dimulainya dengan mengajukan hipotesis dan kemudian menguji kebenarannya (berpikir deduktif), melainkan bergerak dari bawah dengan mengumpulkan

data sebanyak mungkin tentang sesuatu dan dari data itu dicari pola-pola, hukum-, prinsip dan akhirnya menarik kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan. Karena itu walaupun ada hipotesis dalam penelitian kualitatif, hipotesis tersebut tidak diuji untuk diterima atau ditolak.

### B. Ruang Lingkup/Fokus Penelitian :

Didalam penelitian diperlukan adanya focus penelitian dengan tujuan antara lain :

- Untuk Terlaksananya pemasangan wifi publik di kota Prabumulih

### C. Variabel Penelitian

#### 1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:38).

Variabel penelitian ini berupa variabel yaitu Pemasangan WIFI Publik di 6 Titik Taman Kota Prabumulih.

#### 2. Definisi Konseptual

Definisi Konsep, adalah istilah yang menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu social (Singarimbun dan Effendi, 1995: 32).

#### 3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variable tentang bagaimana suatu variable diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:46)

Adapun definisi operasional yang digunakan untuk mengetahui arsip dinamis di Kelurahan Kecamatan Prabumulih Barat, yang diadaptasi dari model Duncan (dalam Steers 1985:53) sebagai berikut :

#### a. Input, yang terdiri dari :

1. Sumber Daya Manusia
2. Dana/Biaya
3. Sarana dan Prasarana

#### b. Proses yang terdiri dari :

1. Melakukan Rapat Koordinasi
2. Melakukan persiapan pelaksanaan Pemasangan Wifi publik

3. Melaksanakan Pemasangan Wifi Publik di 6 titik di Taman Kota Prabumulih.

c. **Output**, yang terdiri dari :

1. Manfaat
2. Aksi Berkelanjutan

**D. Unit Analisis**

Unit Analisis adalah unit yang akan diteliti atau analisis (Singaribimbun dan Effendi, 1995:1550. Adalah Unit analisis adalah Organisasi, yaitu Taman Kota prabumulih.

**E. Pemilihan informan**

- a. Kepala Dinas Kominfo Kota Prabumulih
- b. Sekretaris Dinas Kominfo Kota Prabumulih
- c. Kepala Bidang TIK Dinas Kominfo Kota Prabumulih
- d. Kepala Seksi dan Staf Bidang TIK Dinas Kominfo Kota Prabumulih.

**HASIL PEMBAHASAN**

1. Melaksanakan pemasangan Wifi Publik ditempat-tempat umum dan strategis di Kota Prabumulih. Pesatnya perkembangan teknologi informasi yang berlangsung selama beberapa dekade terakhir ini, telah membuat kebutuhan masyarakat terhadap informasi menjadi semakin meningkat, dengan adanya Wifi Publik akan memudahkan masyarakat untuk mengakses internet secara gratis di lokasi ruang publik.
2. Terlaksananya pemasangan wifi publik di 6 titik taman kota Prabumulih.
3. Masyarakat yang terkendala dengan jaringan internet bisa mengakses internet secara gratis di tempat-tempat yang sudah dipasang wifi publik.
4. Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien;
5. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam implementasi kegiatan pada Bidang TIK dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Pelayanan Publik merupakan cerminan dari baiknya kinerja pemerintah kepada masyarakat. Untuk itu Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai bagian dari pelayanan publik untuk urusan Teknologi dan Informasi terus melakukan perbaikan pelayanan melalui inovasi baru. Dalam pelaksanaan Aksi Perubahan Inovasi Tersedianya Wifi Publik ini, Project Leader telah melakukan strategi dalam memberikan pelayanan publik yang menyeluruh sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut sbb:

1. Inovasi Tersedianya Wifi Publik Ditempat Umum dan Strategis Kota Prabumulih merupakan salah satu peran Diskominfo dalam pelayanan publik.
2. Target awal tersedianya Wifi Publik di 6 titik Taman Kota Prabumulih diharapkan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat yang terkendala dengan jaringan internet agar bisa mengakses internet secara gratis di tempat-tempat yang sudah dipasang Wifi Publik
3. Terlaksananya pemasangan wifi, akan terlaksananya peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja di Dinas Kominfo. Efektifitas terjadi pada kinerja pelayanan, karena bisa membantu masyarakat dalam menyediakan akses internet secara gratis.

### **B. Saran**

1. Inovasi tersedianya Wifi Publik ditempat umum dan strategis Kota Prabumulih merupakan terobosan yg efektif dan efisien dan akan menjadi program keberlanjutan di masa yang akan datang;
2. Adanya dukungan di masa mendatang sangat membantu agar inovasi ini berjalan baik, sehingga dapat dilakukan penambahan Wifi Publik di 6 titik tempat umum dan strategis Kota Prabumulih serta

## ABSTRAK

### DAFTAR PUSTAKA

- Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang  
Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017  
tentang Manajemen Pegawai Negeri  
Sipil sebagaimana telah dirubah  
dengan Peraturan Pemerintah Nomor  
17 Tahun 2020
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara  
Nomor 15 Tahun 2019 tentang  
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
- Dunn, William N. 2000. *Pengantar Analisa  
Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah.  
Mada Press
- L.Stufflebeam, Daniel and Anthony  
J.Shinkfield. 2007. *Evaluation Theory,  
Models, and Applications*. San  
Francisco: A Wiley Imprint
- Miles, M. B., Huberman, A. M. and Saldana, J.  
2014. *Qualitative Data Analysis, A  
Methods Sourcebook*, Edition 3. USA:  
Sage Publications.
- Sutabri, Tata. *Sistem Informasi Manajemen*.  
Yogyakarta: ANDI OFFSET
- Suryosubroto. 2004. *Metodologi Penelitian  
untuk Public Relations*. Bandung:  
Simbiosis
- Wahab, Solihin Abdul. 2008. *Pengantar  
Analisis Kebijakan Publik*. Malang:  
UPT Penerbitan Universitas  
Muhammadiyah
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik: Teori  
dan Proses Edisi Revisi*. Yogyakarta:  
Media Presindo.
- Ansyori Amin, 2021, Aksi Perubahan,  
Tersedianya WIFI Publik di tempat  
Umum dan Startegis Kota prabumulih.

## EVALUASI PROSES PENGAWASAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DI KOTA PALEMBANG

RATNA HUSTATI

Rencana pengawasan Dinas Tenaga Kerja kota Palembang yang diwujudkan melalui program pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum merupakan salah satu usaha pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam tentang evaluasi proses upah minimum kota di kota Palembang, ditinjau dari perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dan observasi dengan menentukan informan awal adalah Penanggungjawab Operasional Pelaksanaan Upah Minimum kota di kota Palembang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja kota Palembang serta masyarakat, pekerja dan pengusaha kemudian dilanjutkan dengan analisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif sampai penarikan kesimpulan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah 1). Belum semua perusahaan yang ada di kota Palembang dapat membayar upah minimum kota sesuai ketentuan dan 2). Minimnya pegawai pengawas ketenagakerjaan serta kurangnya sarana dan prasarana merupakan kendala dalam pelaksanaan upah minimum kota Palembang.

### Latar Belakang

Dalam dunia usaha upah merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting untuk diperhitungkan. Sebagian besar perusahaan menetapkan komponen

upah sebagai salah satu faktor produksi bisa mencapai sebesar 30%, 40% bahkan 60% dari total biaya produksi. Namun sebagian yang lainnya menganggap bahwa upah hanyalah sebagai sebagian kecil dari komponen produksi yang tidak perlu menjadi perhatian. Kondisi ini tidak bisa juga dipersalahkan karena menentukan besar kecilnya biaya upah sebagai salah satu faktor produksi dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan jenis usaha yang ditekuni oleh seorang pengusaha.

Upah minimum tersebut ditetapkan dalam bentuk upah minimum provinsi maupun upah minimum kabupaten/kota. Dibagian lain ada lagi ketentuan yang mengatur tentang upah minimum sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMK). Penetapan upah minimum sektoral ini atas kesepakatan antara pihak-pihak terkait dalam unsur tripartit (pekerja, pengusaha dan pemerintah).

Namun berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan, khususnya penerapan upah minimum kota Palembang, sebagian besar belum melaksanakan ketentuan upah minimum sebagaimana mestinya. Hal ini terungkap berdasarkan hasil penelitian Suryani (2009) yang menyatakan bahwa 30% dari perusahaan kecil di kota Palembang dengan tenaga kurang dari 10 (sepuluh) orang, membayar upah lebih rendah dari upah minimum kota Palembang yang berlaku. Sebagai dasar perhitungan bahwa jumlah perusahaan di kota Palembang 3.146 yang terdiri dari perusahaan besar sebanyak 70 perusahaan, perusahaan sedang sebanyak 867 perusahaan dan perusahaan kecil 2.209 perusahaan.

Keengganan pengusaha membayar upah minimum berdasarkan ketentuan pemerintah dengan berbagai alasan. Salah satu alasan pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku dengan alasan pekerja tidak memiliki ketrampilan, produktivitas pekerja yang rendah dan hasil penjualan produknya tidak dapat mencukupi biaya produksi yang tinggi. Alasan lain yang menyebabkan pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah adalah mengacu pada prinsip *supply and demand*. Dimana saat ini jumlah *supply* tenaga kerja jauh lebih besar dibandingkan *demand* atau permintaan tenaga kerja.

Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang ditemukan di lapangan. Di satu sisi pemerintah dengan segenap perangkatnya telah memberikan jaminan pelaksanaan kebijakan upah minimum dapat berjalan dengan baik. Namun disisi lain fakta di lapangan dan berdasarkan hasil penelitian para peneliti terdahulu, masih ditemukan data-data pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

## **Rumusan Masalah**

Dari uraian tersebut di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan ini yaitu “Bagaimana proses pengawasan upah minimum kota di kota Palembang ditinjau dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan”.

## **Landasan Teori**

### **1. Evaluasi**

Evaluasi adalah keseluruhan kegiatan pengumpulan data dan informasi,

pengolahan, penafsiran dan pertimbangan untuk membuat keputusan. Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai dimanakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan.

## **2. Pengawasan**

Pengawasan pada hakikatnya sangat diperlukan di dalam setiap instansi, lembaga, departemen maupun perusahaan-perusahaan. Fungsinya adalah untuk mengontrol kegiatan yang berlangsung dan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Terdapat beberapa langkah dalam proses pengawasan sebagaimana dijelaskan oleh Bastian (2007:4). Langkah-langkah tersebut adalah:

- a. Perencanaan
- b. Pelaksanaan
- c. Pelaporan

## **3. Upah Minimum**

Upah minimum yaitu kebutuhan yang dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), adalah tanggungjawab masyarakat, pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pekerja dapat terpenuhi melalui pekerjaan darimana dia memperoleh penghasilan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis Perencanaan Pengawasan**

Sebelum terlaksananya suatu program kerja pengawasan, perlu adanya rencana/persiapan dengan mengadakan rapat penyusunan program kerja pengawasan yang menurut Drs. Abd. Harun, AI selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja kota Palembang mengatakan:

Penyusunan Program Kerja Pengawasan harus benar-benar disiapkan secara matang agar segala sesuatunya tidak sia-sia, berbicara mengenai program kerja pengawasan upah minimum disini adalah semua perusahaan yang ada di kota Palembang yang merupakan target pengawasan yang berjumlah 3.146 perusahaan baik yang kecil, sedang dan besar.

Menurut Kepala Bidang Syarat Kerja dan Kesejahteraan Pekerja; bahwa:

Setiap dilakukannya pengawasan kita juga harus tahu resiko apa yang bakal terjadi apabila kita ingin menegakkan aturan ketenagakerjaan karena ini menyangkut masa depan pekerja.

#### **a. Penentuan Area yang akan diawasi**

Objek dari rencana kegiatan pengawasan dalam hal ini hanya pengawasan rutin terhadap pelaksanaan upah minimum kota Palembang terhadap perusahaan dengan menetapkan waktu pemeriksaan dan akan memberitahukan kepada objek pemeriksaan bahwa akan diadakan pemeriksaan.

#### **b. Penentuan Jangka Waktu Pelaksanaan kegiatan Pengawasan**

Lamanya waktu yang diperlukan dalam kegiatan pengawasan atas pengaduan pekerja maksimal 40

(empat puluh) hari setelah surat pengaduan tersebut masuk harus sudah selesai ditangani.

### **c. Penentuan Personil dalam Kegiatan Pengawasan**

Dalam satu kegiatan pengawasan untuk pemeriksaan upah minimum personil yang dibutuhkan sekitar 32 (tiga puluh dua) orang, namun kenyataannya jumlah tenaga pengawas hanya 5 (lima) orang.

### **d. Sumber Daya lain Pendukung Kegiatan Pengawasan**

Selain sumber daya manusia yang berkualitas terdapat beberapa perangkat pendukung lain yang menunjang dalam kegiatan pengawasan. Sumber daya tersebut diantaranya komputer dan kendaraan operasional.

## **2. Analisis Pelaksanaan**

Terhadap pelaksanaan ini dilakukan kegiatan inspeksi terhadap dokumen dan catatan yang berkenaan dengan objek pemeriksaan, melakukan wawancara dengan personil dari objek pengawasan serta mengadakan pengamatan atas kegiatan yang menjadi objek pengawasan.

### **a. Inspeksi terhadap Dokumen dan Catatan**

Hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain; menentukan dokumen/catatan yang dapat mewakili keseluruhan dokumen, meneliti kelengkapan persyaratan dokumen yang dikumpulkan, melakukan konfirmasi silang ke

pihak lain yang terkait dengan pengumpulan dokumen serta melakukan pencatatan terhadap temuan penting.

### **b. Kegiatan Wawancara Personil Instansi**

Hasil wawancara dengan **pegawai pengawas**, menuturkan:

1 (satu) orang pegawai pengawas hanya dapat mengawasi 8 (delapan) perusahaan saja dalam 1 (satu) bulannya, artinya dalam satu tahun pegawai pengawas hanya dapat mengawasi 480 perusahaan saja.

Kondisi di atas dapat langsung terjawab bahwa masih 2.666 perusahaan yang belum terawasi. Hal ini yang menyebabkan pengawasan tidak dapat berjalan secara maksimal, dikarenakan kurangnya tenaga pengawas yang idealnya dengan 3.146 perusahaan yang ada di kota Palembang ada 32 orang tenaga pengawas.

Bila dilihat dari hasil pelaksanaan upah minimum kota di lapangan dari jumlah 2.209 perusahaan mkecil yang mempekerjakan pekerja dibawah 10 orang masih sekitar 25% belum melaksanakan upah minimum kota bahkan upah yang dibayarkan masih dibawah upah minimum kota, sedangkan sekitar 75% telah melaksanakan upah minimum kota dan ada yang telah melebihi upah minimum kota.

Bila dilihat dari sudut **pekerja** pada sebuah toko,disimpulkan:

Mereka mendapatkan upah dibawah standart upah minimum kota dikarenakan pengusaha tidak sanggup untuk membayar karena toko mereka belum tentu banyak pembeli pada setiap harinya apalagi sekarang harga-harga telah merangkak naik, belum lagi mereka tidak begitu trampil bekerja, oleh karena itu kami hanya sanggup membayar sesuai kemampuan mereka, disamping itu pekerja juga telah diberi makan siang di tokonya.

Dari permasalahan di atas terlihat pihak pengusaha berani melakukan kesalahan karena kurangnya pengawasan dari pihak pengawas, hal ini perlu kerja keras dari pihak pemerintah untuk mengingatkan kepada pihak pengusaha agar melaksanakan upah minimum kota dengan melakuikan perencanaan yang memadai melalui sistem pengawasan rutin yang terjadwal dengan baik pula.

Jika pegawai pengawas menemukan pengusaha yang melanggar, maka pengawas ketenagakerjaan memberikan pembinaan berupa peringatan I dan II agar pengusaha tersebut melaksanakan ketentuan upah minimum yang berlaku. Selanjutnya apabila telah diberikan peringatan II pengusaha tetap tidak bersedia membayar upah, maka upaya hukum dilakukan dengan memberikan sanksi sesuai pasal 89 dan 100 dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang berupa sanksi pidana kurungan minimal 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun atau paling sedikit Rp.100.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,-

Kesemuanya ini dimaksudkan agar perusahaan tidak seenaknya membayar

upah terhadap pekerja, walaupun kenyataan di lapangan masih ada sekitar 25% perusahaan kategori kecil membayar upah dibawah upah minimum kota.

### **c. Pengamatan Atas kegiatan Objek Pemeriksaan**

Tidak lengkapnya data yang dikumpulkan, tidak tersedianya waktu yang cukup untuk mengumpulkan dan meneliti seluruh data menjadi kendala selama proses pendataan. Selain itu kesulitan lain yang dihadapi terkadang tidak seluruh data yang diterima memenuhi kriteria yang diinginkan, serta kurangnya pengetahuan objek pendataan dan sikap kooperatif sehingga menyebabkan proses transfer dari pemberi data kepada pengumpul data tidak lengkap dan sesuai kriteria.

Dinas Tenaga Kerja kota Palembang sebaiknya membuat sistem pengawasan rutin yang terjadwal dengan baik. Apabila ada pemeriksaan terhadap kasus tidak mengganggu jadwal rutin yang telah disusun. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan sangat membantu proses pengawasan dapat berjalan lancar. Kerjasama yang baik antara tim pemeriksa dengan objek pemeriksaan sehingga pelaporan yang disajikan tersedia dengan lengkap dan akuntabel. Selain itu dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat diperlukan dalam proses pengawasan. Hal tersebut terkait dengan bahasan mengenai peningkatan kemampuan para personil pengawasan yang dapat dilakukan melalui diklat pengawasan. Tenaga pengawas yang telah memiliki sertifikat baru 5 (lima) orang dari jumlah keseluruhan pegawai yaitu 87 (delapan puluh tujuh) orang.

### 3. Analisis Pelaporan Pertanggungjawaban

Pelaporan pertanggungjawaban merupakan bagian akhir dari kegiatan pengawasan. Terbitnya Laporan Hasil Pemeriksaan untuk setiap perusahaan yang termasuk dalam lingkup pengawasan rutin merupakan hasil akhir dari kegiatan pengawasan.

Berikut data mengenai realisasi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Palembang khusus upah minimum tahun anggaran 2021 dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel**

**Daftar Realisasi Pengawasan dan Pemeriksaan Rutin Pelaksanaan Upah Minimum Kota Palembang Per 31 Desember 2021 Tahun Anggaran 2021**

No	Jenis Perusahaan	Jumlah Perusahaan	Persen tase yang Terealisasi	Persen tase yang belum Terealisasi
1.	Besar	70	52%	48%
2.	Sedang	867	25%	75%
3.	Kecil	2.209	11%	89%

Sumber: Data Sekunder

Dari tabel di atas sangat terlihat jelas belum optimalnya realisasi kegiatan pengawasan pada pelaksanaan upah minimum kota ini sesuai pendapat Sumodiharjo (2018:130) masih ada kesenjangan antara pelaksanaan kegiatan dengan kriteria yang ditetapkan dan masih perlu perbaikan secara terus menerus.

#### B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terlihat pola-pola yang

diterapkan dalam hal pengawasan dan pemeriksaan khususnya pengawasan rutin belum cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya program kerja pengawasan rutin yang dibuat belum dapat dilakukan dan diselesaikan dengan baik sesuai rencana program. Hal tersebut ditunjukkan dengan belum adanya kesinambungan kegiatan pengawasan yang dilakukan mulai dari tahapan perencanaan dan persiapan, proses pelaksanaan hingga tahap akhir yaitu pertanggungjawaban kegiatan pemeriksaan.

Disisi lain kurangnya sumber daya manusia maupun sumber daya keuangan serta sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan serta adanya tumpang tindih kegiatan ataupun tugas kantor lainnya. Kurangnya sumber daya manusia yang ada berkenaan dengan kurangnya ketrampilan di bidang pemeriksaan, karena sebagian perbedaan analisa. Kurangnya sumber dana tidak mencukupi untuk dilakukannya kegiatan pemeriksaan rutin yang jumlahnya cukup banyak. Tumpang tindih kegiatan tersebut berkenaan dengan waktu pemeriksaan yang terbatas sehingga seorang pegawai jadi tidak fokus seratus persen dalam melaksanakan kegiatannya.

Selain faktor internal terdapat faktor eksternal yaitu tidak kooperatifnya objek pengawasan dan pemeriksaan juga menjadi kendala untuk menyelesaikan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan tepat waktu.

#### Kesimpulan dan Saran

##### A. Kesimpulan

1. Dalam melakukan pengawasan belum sesuai

dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai, terbukti masih banyak perusahaan yang belum terawasi, salah satu akibatnya jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan yang memiliki sertifikasi hanya ada lima orang dari tiga belas pegawai yang ada pada bidang pengawasan, sehingga tidak dapat berfungsi secara optimal. Disisi lain sarana dan prasarana sangat kurang yang berakibat juga dalam pelaksanaan pengawasan khususnya upah minimum kota terhadap perusahaan.

2. 25% perusahaan kecil belum melaksanakan upah minimum kota, bahkan upah yang dibayarkan masih dibawah upah minimum kota.
3. Sanksi terhadap pengusaha belum terlihat jelas.

## **B. Saran**

1. Agar perusahaan melaksanakan atau membayar upah terhadap pekerja minimal sesuai dengan upah minimum kota.
2. Sebaiknya ada penambahan pegawai pengawas sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang, menginagt

jumlah perusahaan cukup banyak di kota Palembang.

3. Agar sarana dan prasarana dapat dipenuhi demi kelangsungan pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan bisa lebih optimal.
4. Adanya pemberian insentif sebagai stimulus terhadap pegawai pengawas agar dapat bekerja lebih baik dan sesuai yang diharapkan.
5. Melakukan perhitungan dan perincian biaya pengawasan secara tepat dalam setiap kegiatannya agar pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan dapat secara rutin dilakukan.

## **Daftar Pustaka**

Bastian, Indra. *Audit Sektor Publik* Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta, 2017

Bohari. *Organisasi dan Manajemen*, Alfabeta, Jakarta, 2015

Bukhari. *Kegiatan Pengawasan di Sektor Publik*, Grafindo, Jakarta, 2017

Hamidi. *Metode Penelitian Sosial di Bidang Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2018

Keban, Jeremias T. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik*, Gramedia, Yogyakarta, 2018

Mazmaniar, Daniel A. and Sabatier, Paul A. (2017), *Implementation and Public Policy*, USA, Foresman and Company

Moleong, Lexy, (2018), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung PT. Remaja Karya

Nazir, M (2019), *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia

Permenaker, Nomor, 01/Men/2019 tentang *Upah Minimum*

Permenakertrans RI, Nomor: Per 17/Men/VII/2015 tentang *Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*

Siagian, Sondang P. *Pengawasan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016

Simanjuntak, Payaman J, 2021, *Pengantar Ekonomi SDM*, Jakarta Lembaga Penerbit Fak. Ek. UI

Soewarno. *Pengawasan Dalam Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2017

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2019

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2019

Sujanto, *Asdministrasi Kepegawaian*, Intan Persada, Jakarta, 2017

Sumosudirjo, *Pengawasan*, Arkola, Jakarta, 2017

Udoji, Chief, J, O (2018), *The African Public Serven as a Public m. Africa*

Beva : *African Association For Public Asdministration and Manajement*

Undang-Undang Nomor 13 (2003) tentang *Ketenagakerjaan*

**PERSYARATAN KENAIKAN  
PANGKAT DAN JENJANG  
JABATAN  
PEJABAT FUNGSIONAL  
WIDYAISWARA**

**Yudi Sudihartono**  
**Widyaiswara Ahli Madya**  
**Email [yudipolhut@yahoo.com](mailto:yudipolhut@yahoo.com)**

**Abstrak**

Setiap Widyaiswara dapat diberikan kenaikan pangkat dan jabatan apabila telah memenuhi persyaratan tertentu. Permasalahan yang dibahas adalah untuk mengetahui syarat-syarat apa saja yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat dan jenjang jabatan pejabat fungsional Widyaiswara. Metode yang digunakan adalah Studi Pustaka, dimana informasi dalam penulisan ini bersumber dari peraturan perundang-undangan. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi yaitu paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, jumlah angka kredit kumulatif, memenuhi paling rendah 80% angka kredit dari unsur utama tidak termasuk Pendidikan formal, memenuhi paling kurang 30% harus berasal dari tugas pokok, memenuhi paling tinggi 20% angka kredit berasal dari unsur penunjang dan memenuhi angka kredit yang disyaratkan yang berasal dari kegiatan sub unsur pengembangan profesi. Demikian juga untuk kenaikan jenjang jabatan harus memiliki persyaratan yang sama serta juga memenuhi syarat paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir serta telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Penjenjangan Widyaiswara dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara.

**Kata Kunci:** Angka Kredit, Pengembangan Profesi, Widyaiswara.

## A. Pendahuluan

Kata Widyaiswara berasal dari Bahasa Sanskerta. Widyaiswara merupakan gabungan dari kata *vidyā* yang mengandung arti “*knowledge*” (pengetahuan) dan kata *īśvara* yang berarti “*master*” (penguasa). Sehingga menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata Widyaiswara berarti guru. Widyaiswara secara harfiah juga mengandung arti pembawa kebenaran (suara yang baik, dari kata *widya* = baik, dan *iswara* = suara), oleh karena itu para widyaiswara diharapkan dapat menjadi suara kebenaran bagi para ASN, mengajarkan nilai-nilai BerAKHLAK yang harus dimiliki setiap ASN agar menjadi ASN yang smart, memberikan motivasi serta juga menjadi inspirasi. Untuk itu dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi ASN, Widyaiswara merupakan salah satu komponen penting dalam kegiatan kediklatan yang harus memiliki kompetensi dalam hal *transfer of knowledge* dan *transfer of value* (Alie, 2015).

Tugas pokok Widyaiswara saat ini tidak hanya sekedar mendidik, mengajar dan melatih (dikjartih), evaluasi dan pengembangan diklat. Menurut *Permenpan dan RB Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara* bahwa “Widyaiswara adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di Lembaga Penyelenggara Pelatihan pada Instansi Pemerintah”.

Sesuai dengan Pasal 13 *Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, bahwa Jabatan ASN terdiri atas Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi”. Disebutkan juga dalam Pasal 1 bahwa “Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang

berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu”. Dan berdasarkan *Permenpan dan RB No. 42 Tahun 2021* bahwa “Jabatan Fungsional Widyaiswara merupakan jabatan fungsional kategori keahlian”. Sebagai pejabat fungsional tentunya memiliki level jenjang jabatan serta bisa mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan apabila telah memenuhi persyaratan tertentu. Untuk mengetahui persyaratan apa yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan jenjang jabatan Pejabat Fungsional Widyaiswara, maka perlu dicermati aturan-aturan yang terkait dengan hal ini.

## B. Permasalahan

Permasalahan yang dikaji dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Persyaratan apa yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat Pejabat Fungsional Widyaiswara?
2. Persyaratan apa yang dibutuhkan untuk kenaikan jenjang jabatan Pejabat Fungsional Widyaiswara?

## C. Tujuan Penulisan

Tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah untuk mengetahui syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan jenjang jabatan Pejabat Fungsional Widyaiswara.

## D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi pustaka. Studi Pustaka menurut Purwono (2010) adalah penelitian yang dilakukan untuk menghimpun informasi yang relevan terkait dengan topik penelitian ataupun permasalahan yang diteliti.

Bahan kepustakaan yang digunakan dalam penulisan ini berasal dari sumber sekunder. Dan informasi dalam penulisan ini adalah peraturan perundang-undangan yang berasal dari sumber pustaka dengan menganalisa permasalahan dalam proses

kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan Pejabat Fungsional Widyaiswara. Selanjutnya hasil penelitian digambarkan/dideskripsikan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini.

## E. Tinjauan Pustaka

Setiap PNS bisa mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan apabila telah memenuhi persyaratan tertentu, demikian juga halnya Widyaiswara. Kenaikan pangkat Jabatan Fungsional Widyaiswara dapat dipertimbangkan apabila capaian Angka Kredit telah memenuhi Angka Kredit Kumulatif yang dipersyaratkan dan kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Widyaiswara satu tingkat lebih tinggi wajib memenuhi Angka Kredit yang ditetapkan (*Permenpan dan RB No. 42 Tahun 2021*).

### 1. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara, hal ini dimaksudkan sebagai motivasi kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian. Menurut *PP No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil* bahwa terdapat beberapa jenis kenaikan pangkat PNS yaitu Kenaikan Pangkat Reguler, Kenaikan Pangkat Pilihan, Kenaikan Pangkat Anumerta dan Kenaikan Pangkat Pengabdian. Sesuai Pasal 9 *PP No. 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil* bahwa kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada PNS yang salah satunya adalah menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu. Sebagai pejabat fungsional, tentunya Widyaiswara mengikuti pola Kenaikan Pangkat Pilihan.

Pada *Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN No. 1 Tahun 2015 dan No. 8 Tahun 2015*

*tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menpan Dan RB No. 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya*, kenaikan pangkat Widyaiswara dapat dipertimbangkan apabila sebagai berikut:

1. Kenaikan pangkat Widyaiswara dapat dipertimbangkan apabila:
  - a. paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
  - b. memenuhi jumlah angka kredit kumulatif dan komposisi angka kredit penjenjangan yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi; dan
  - c. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
2. Kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan Widyaiswara Ahli Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c untuk menjadi Widyaiswara Ahli Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d sampai dengan untuk menjadi pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e ditetapkan oleh Presiden setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.
3. Kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan Widyaiswara Ahli Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b untuk menjadi Widyaiswara Ahli Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara atas nama Presiden setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.
4. Kenaikan pangkat bagi PNS Pusat yang menduduki jabatan Widyaiswara Ahli Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b untuk menjadi Widyaiswara Ahli Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c, sampai dengan untuk menjadi Widyaiswara Ahli Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan Ruang IV/b ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat yang bersangkutan setelah mendapat persetujuan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara.
5. Kenaikan pangkat bagi PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan Widyaiswara Ahli Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang

- III/b untuk menjadi Widyaiswara Ahli Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c, sampai dengan untuk menjadi Widyaiswara Ahli Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan Ruang IV/b ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi yang bersangkutan setelah mendapat persetujuan teknis dari Kepala Regional Badan Kepegawaian Negara yang bersangkutan.
6. Kenaikan pangkat Widyaiswara dalam jabatan yang lebih tinggi dapat dipertimbangkan apabila kenaikan jabatannya telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
  7. Widyaiswara yang memiliki angka kredit melebihi angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat setingkat lebih tinggi, kelebihan angka kredit dapat diperhitungkan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat berikutnya.
  8. Widyaiswara pada tahun pertama telah memenuhi atau melebihi angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat dalam masa jabatan dan/atau pangkat yang didudukinya, maka pada tahun berikutnya diwajibkan mengumpulkan paling kurang 20% (dua puluh persen) angka kredit dari jumlah angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat setingkat lebih tinggi yang berasal dari tugas pokok.
  9. Widyaiswara Ahli Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e, setiap tahun sejak menduduki pangkatnya wajib mengumpulkan paling kurang 25 (dua puluh lima) angka kredit dari kegiatan tugas pokok dan pengembangan profesi.
- c. Widyaiswara Ahli Madya (Senior Trainer)
    - 1) Pembina, Golongan Ruang IV/a
    - 2) Pembina Tk.I, Golongan Ruang IV/b
    - 3) Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c
  - d. Widyaiswara Ahli Utama (Prime Trainer)
    - 1) Pembina Utama Madya, Golongan Ruang IV/d
    - 2) Pembina Utama, Golongan Ruang IV/e

Berdasarkan *Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN No. 1 Tahun 2015 dan No. 8 Tahun 2015*, bahwa kenaikan jabatan Widyaiswara dapat dipertimbangkan apabila sebagai berikut:

1. Kenaikan jabatan Widyaiswara dapat dipertimbangkan apabila:
  - a. paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir;
  - b. memenuhi jumlah angka kredit kumulatif dan komposisi angka kredit penjurangan yang disyaratkan untuk kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi;
  - c. telah mengikuti dan lulus Diklat Penjurangan Widyaiswara dan uji kompetensi;
  - d. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - e. tersedia formasi.
2. Kenaikan jabatan Widyaiswara Ahli Pertama sampai dengan Widyaiswara Ahli Madya ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi masing-masing.
3. Kenaikan jabatan dari Widyaiswara Ahli Madya menjadi Widyaiswara Ahli Utama ditetapkan oleh Presiden setelah mendapatkan pertimbangan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.
4. Keputusan kenaikan jabatan Widyaiswara dalam Jabatan Fungsional Widyaiswara dibuat menurut contoh formulir sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran 16 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bersama ini.

## F. Pembahasan

Melfianora (2019) merekomendasikan bahwa studi pustaka diharapkan dapat digunakan oleh Widyaiswara dalam

## 2. Kenaikan Jenjang Jabatan

Sesuai dengan Pasal 5 *Permenpan dan RB Nomor 42 Tahun 2021*, bahwa jenjang Jabatan Fungsional Widyaiswara dari jenjang terendah sampai dengan jenjang tertinggi terdiri atas:

- a. Widyaiswara Ahli Pertama (Assistant Trainer)
  - 1) Penata Muda, Golongan Ruang III/a
  - 2) Penata Muda Tk. I, Golongan Ruang III/b
- b. Widyaiswara Ahli Muda (Junior Trainer)
  - 1) Penata, Golongan Ruang III/c
  - 2) Penata Tk. I, Golongan Ruang III/d

menyusun suatu penelitian sebagai upaya meningkatkan profesionalitasnya. Berangkat dari hal ini, penulisan mengenai kenaikan pangkat dan jenjang jabatan pejabat fungsional Widyaiswara digunakanlah Metode Studi Pustaka.

Kenaikan pangkat dan jenjang jabatan dapat diusulkan oleh Widyaiswara apabila telah memenuhi persyaratan kenaikan pangkat dan jenjang jabatan pejabat fungsional Widyaiswara sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam *Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN No. 1 Tahun 2015 dan No. 8 Tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menpan Dan RB No. 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya*. Selanjutnya berdasarkan *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 26 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara*, bahwa jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi oleh Widyaiswara untuk kenaikan jabatan/pangkat setingkat lebih tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) paling rendah 80% (delapan puluh persen) angka kredit berasal dari unsur utama, termasuk di dalamnya paling rendah 30% (tiga puluh persen) harus berasal dari sub unsur pelaksanaan Dikjartih;
- 2) paling tinggi 20% (dua puluh persen) angka kredit berasal dari unsur penunjang;
- 3) Memenuhi angka kredit dari sub unsur pengembangan profesi sebagai berikut:
  - a) Widyaiswara Ahli Muda pangkat Penata Muda Tk. I, golongan ruang III/b yang akan naik pangkat menjadi Penata golongan ruang III/c, angka kredit yang disyaratkan paling sedikit 6 (enam) angka kredit;
  - b) Widyaiswara Ahli Muda pangkat Penata, golongan ruang III/c yang akan naik pangkat menjadi Penata Tingkat I golongan ruang III/d, angka kredit yang disyaratkan paling sedikit 8 (delapan) angka kredit;
  - c) Widyaiswara Ahli Muda pangkat Penata Tk. I, golongan ruang III/d

yang akan naik jabatan dan pangkat menjadi Widyaiswara Ahli Madya pangkat Pembina golongan ruang IV/a, angka kredit yang disyaratkan paling sedikit 10 (sepuluh) angka kredit;

- d) Widyaiswara Ahli Madya pangkat Pembina golongan ruang IV/a yang akan naik pangkat menjadi Pembina Tk. I golongan ruang IV/b, angka kredit yang disyaratkan paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit;
  - e) Widyaiswara Ahli Madya pangkat Pembina Tk. I golongan ruang IV/b yang akan naik pangkat menjadi Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c, angka kredit yang disyaratkan paling sedikit 14 (empat belas) angka kredit;
  - f) Widyaiswara Ahli Madya pangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c yang akan naik jabatan dan pangkat menjadi Widyaiswara Ahli Utama pangkat Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d, angka kredit yang disyaratkan paling sedikit 16 (enam belas) angka kredit;
  - g) Widyaiswara Ahli Utama pangkat Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d yang akan naik pangkat menjadi Pembina Utama golongan ruang IV/e, angka kredit yang disyaratkan paling sedikit 18 (delapan belas) angka kredit.
- 4) Widyaiswara yang memiliki angka kredit melebihi angka kredit yang diisyaratkan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat setingkat lebih tinggi, kelebihan angka kreditnya dapat diperhitungkan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat berikutnya; dan
  - 5) Widyaiswara yang memiliki kelebihan angka kredit dari unsur pengembangan profesi yang disyaratkan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat setingkat lebih tinggi, kelebihan angka kreditnya tidak dapat diperhitungkan untuk kenaikan pangkat/jabatan berikutnya.

#### **1. Kenaikan Pangkat Bagi Pejabat Fungsional Widyaiswara**

Disebutkan dalam *Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN No. 1 Tahun 2015 dan No. 8 Tahun 2015*, bahwa kenaikan pangkat Widyaiswara tidak hanya memenuhi syarat paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat

terakhir tetapi juga memenuhi jumlah angka kredit kumulatif dan komposisi angka kredit penjenjangan yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Jumlah komposisi angka kredit untuk kenaikan jabatan/pangkat Widyaiswara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Komposisi angka kredit untuk kenaikan jabatan/pangkat Widyaiswara

URAIAN	PROSENTASE	JENJANG/PANGKAT/GOL. XI				
		AHLI PERTAMA	AHLI MUDA	AHLI		PE TI
		PENATA MUDA TINGKAT I	PENATA TINGKAT II	PENATA TINGKAT III	PENATA TINGKAT IV	PE TI
		III/b → III/c	III/c → III/d	III/d → IV/a	IV/a → IV/b	IV
Komposisi Angka Kredit untuk Kenaikan Jabatan/ Pangkat:						
I. UTAMA						
A. Pendidikan						
1. Pendidikan Formal/ Sekolah						
2. Diikt						
B. Pelaksanaan Tugas						
C. Evaluasi dan pengembangan Diikt						
D. Pengembangan profesi						
II. PERUBAH	± 20%	10	20	30	30	
JUMLAH	100%	50	100	160	150	

Sedangkan jumlah angka kredit kumulatif paling rendah untuk kenaikan pangkat, golongan ruang Widyaiswara diatur dalam *Permenpan dan RB No. 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya*, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Jumlah angka kredit kumulatif paling rendah untuk kenaikan pangkat, golongan ruang Widyaiswara

N	Pangkat	Gol.	Angka Kredit Kumulatif
1.	Penata Muda	III/b	150

	d a T k . I		
2.	Penata	III/c	200
3.	Penata T k . I	III/d	300
4.	Pembi n a	IV/a	400
5.	Pembi n a T k . I	IV/b	550
6.	Pembi n a U t a m a M u d a	IV/c	700
7.	Pembi n	IV/d	850

	a U t a m a M a d y a		
8.	Pembi n a U t a m a	IV/e	1050

Tabel 3 berikut ini menyajikan contoh hasil penetapan angka kredit Widyaiswara dengan masa kerja 5 (lima) tahun dalam pangkat terakhir, Pendidikan Formal S2, Pangkat Pembina IV/a dan Jabatan Widyaiswara Ahli Madya yang dapat dipertimbangkan untuk dinaikan dalam Jabatan Widyaiswara Ahli Madya Pangkat Pembina Tk. I Golongan Ruang IV/b.

Tabel 3. Contoh hasil penetapan angka kredit Widyaiswara dengan Pendidikan Formal S2, Pangkat Pembina IV/a, Jabatan Widyaiswara Ahli Madya

<b>PENETAPAN ANGKA KREDIT</b>	<b>L</b>	<b>B</b>	<b>J</b>
UNSUR UTAMA			

Pengalaman jabatan struktural dan atau fungsional lainnya	1		1
<b>A. Pendidikan</b>			
Pendidikan Formal/sekolah	1		1
Diklat Fungsional/Teknis	1	1,	1
<b>B. Dikjartih PNS</b>			
	1	1	2
<b>C. Evaluasi dan Pengembangan Diklat</b>			
D. Pengembangan Profesi	2	1	3
<b>JUMLAH UNSUR UTAMA</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
UNSUR UTAMA			

				sementara yang bersangkutan mengumpulkan 131,07 angka kredit.
	UNSUR PENUNJANG			5. Widyaiswara tersebut memperoleh 4 angka kredit untuk memenuhi paling tinggi 20% angka kredit berasal dari unsur penunjang.
	Penunjang Tugas Widyaiswara	4	4,	6. Widyaiswara yang akan naik menjadi Pembina Tk. I, Golongan Ruang IV/b, angka kredit yang disyaratkan paling kurang 12 (dua belas) angka kredit berasal dari kegiatan sub unsur pengembangan profesi, sementara yang bersangkutan mengumpulkan 15 angka kredit.
	JUMLAH UNSUR PENUNJANG	4	4,	Berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap persyaratan di atas, menunjukkan hasil bahwa Widyaiswara tersebut telah memenuhi semua persyaratan untuk dinaikan dalam Jabatan Widyaiswara Ahli Madya Pangkat Pembina Tk. I Golongan Ruang IV/b.
	JUMLAH UNSUR UTAMA DAN PENUNJANG	4	1	6 <b>2. Kenaikan Jenjang Jabatan Bagi Pejabat Fungsional Widyaiswara</b> Sebagaimana juga disebutkan dalam Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN No. 1 Tahun 2015 dan No. 8 Tahun 2015, bahwa kenaikan pangkat Widyaiswara tidak hanya memenuhi syarat paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir tetapi juga syarat lainnya seperti memenuhi jumlah angka kredit kumulatif dan komposisi angka kredit penjurangan yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat jabatan lebih tinggi serta telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Penjurangan Widyaiswara dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara. Jumlah angka kredit kumulatif dan komposisi angka kredit penjurangan yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat jabatan lebih tinggi juga berdasarkan persyaratan yang disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 di atas.

Untuk mengetahui bagaimana Widyaiswara tersebut dapat dipertimbangkan untuk dinaikan dalam Pangkat Pembina Tk. I Golongan Ruang IV/b, maka hasil penetapan pada Tabel 3 diperiksa dengan menggunakan syarat sebagaimana tersebut pada Tabel 1 dan Tabel 2. Persyaratan yang dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, sementara yang bersangkutan masa kerjanya 5 (lima) tahun dalam pangkat terakhir.
2. Angka kredit kumulatif Pangkat Pembina Tk. I Golongan Ruang IV/b adalah 550 angka kredit, sementara yang bersangkutan mengumpulkan 614,46 angka kredit.
3. Widyaiswara tersebut memenuhi paling rendah 80% angka kredit dari unsur utama tidak termasuk Pendidikan formal yaitu  $80\% \times 150 = 120$  angka kredit, sementara yang bersangkutan mengumpulkan 152,35 angka kredit.
4. Widyaiswara tersebut memenuhi paling kurang 30% harus berasal dari tugas pokok yaitu  $30\% \times 148,35 = 44,51$ ,

Selanjutnya Tabel 4 berikut ini menyajikan contoh hasil penetapan angka kredit Widyaiswara dengan masa kerja 3 (tiga) tahun dalam jabatan terakhir, Pendidikan Formal S2, Pangkat Pembina IV/a dan Jabatan Widyaiswara Ahli Muda yang

dapat dipertimbangkan untuk dinaikan dalam Jabatan Widyaiswara Ahli Madya Pangkat Pembina Golongan Ruang IV/a.

Tabel 4. Contoh hasil penetapan angka kredit Widyaiswara dengan Pendidikan Formal S2, Pangkat Pembina IV/a, Jabatan Widyaiswara Ahli Muda (Penata, Golongan Ruang III/c)

					C. Evaluasi dan Pengembangan Diklat			
					D. Pengembangan Profesi		2	2
<b>PENETAPAN ANGKA KREDIT</b>	<b>L</b>	<b>B</b>	<b>J</b>		<b>JUMLAH UNSUR UTAMA</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>UNSUR UTAMA</b>								
Pengalaman jabatan struktural dan atau fungsional lainnya	1			1				
					<b>UNSUR PENUNJANG</b>			
					Penunjang Tugas Widyaiswara	2	2	4
<b>A. Pendidikan</b>								
Pendidikan Formal/sekolah	1			1				
					<b>JUMLAH UNSUR PENUNJANG</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Diklat Fungsional/Teknis	9	9,			<b>JUMLAH UNSUR UTAMA DAN PENUNJANG</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>B. Dikjartih PNS</b>	<b>5,</b>	<b>1</b>	<b>1</b>					
					Untuk mengetahui bagaimana Widyaiswara tersebut dapat dipertimbangkan untuk dinaikan dalam Pangkat Pembina Tk. I Golongan Ruang IV/b, maka hasil penetapan pada Tabel 4 diperiksa dengan menggunakan syarat sebagaimana tersebut pada Tabel 1 dan Tabel 2. Persyaratan yang			

dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir, sementara yang bersangkutan masa kerjanya 3 (tiga) tahun dalam jabatan terakhir.
2. Syarat angka kredit kumulatif minimal untuk kenaikan jenjang jabatan Widyaiswara Ahli Madya adalah 400 angka kredit, sementara yang bersangkutan mengumpulkan 462,11 angka kredit.
3. Widyaiswara tersebut memenuhi paling rendah 80% angka kredit dari unsur utama tidak termasuk Pendidikan formal yaitu  $80\% \times 100 = 80$  angka kredit, sementara yang bersangkutan mengumpulkan 180,97 angka kredit.
4. Widyaiswara tersebut memenuhi paling kurang 30% harus berasal dari tugas pokok yaitu  $30\% \times 159,97 = 47,99$ , sementara yang bersangkutan mengumpulkan 129,41 angka kredit.
5. Widyaiswara tersebut memperoleh 21 angka kredit untuk memenuhi paling tinggi 20% angka kredit berasal dari unsur penunjang.
6. Widyaiswara yang akan naik dari Widyaiswara Ahli Muda (Penata, Golongan Ruang III/c) menjadi Widyaiswara Ahli Madya, Pangkat Pembina, Golongan Ruang IV/a, angka kredit yang disyaratkan paling kurang  $8 + 10 = 18$  (delapan belas) angka kredit berasal dari kegiatan sub unsur pengembangan profesi, sementara yang bersangkutan mengumpulkan 21 angka kredit.
7. Telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Penjurangan Widyaiswara dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara.

Berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap persyaratan di atas, Widyaiswara tersebut apabila telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Penjurangan Widyaiswara dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara berarti telah memenuhi semua persyaratan untuk dinaikan dalam Jabatan Widyaiswara Ahli Madya Pangkat Pembina Golongan Ruang IV/a.

## G. Simpulan

Dari hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi bagi Pejabat Fungsional Widyaiswara harus memenuhi syarat paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, jumlah angka kredit kumulatif, memenuhi paling rendah 80% angka kredit dari unsur utama tidak termasuk Pendidikan formal, memenuhi paling kurang 30% harus berasal dari tugas pokok, memenuhi paling tinggi 20% angka kredit berasal dari unsur penunjang dan memenuhi angka kredit yang disyaratkan yang berasal dari kegiatan sub unsur pengembangan profesi.
2. Kenaikan jenjang jabatan bagi Pejabat Fungsional Widyaiswara harus memenuhi syarat paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir, jumlah angka kredit kumulatif, memenuhi paling rendah 80% angka kredit dari unsur utama tidak termasuk Pendidikan formal, memenuhi paling kurang 30% harus berasal dari tugas pokok, memenuhi paling tinggi 20% angka kredit berasal dari unsur penunjang, memenuhi angka kredit yang disyaratkan yang berasal dari kegiatan sub unsur pengembangan profesi serta telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Penjurangan Widyaiswara dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alie, M. (2015). Motivasi Widyaiswara Dalam Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Studi Kasus Pada Peserta Diklat Karya Tulis Ilmiah Di LAN 8 s.d. 12 Juni 2015). *Jurnal IAIN Gorontalo, Volume 11, Nomor 1, Juni 2015: 96-107*.
- Melfianora. (2019). Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dengan Studi Literatur. Diakses tanggal 15 juli 2022 dari <http://osf.io/efmc>.
- Menpan dan RB RI. (2021) *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara*.
- Peraturan Bersama Kepala Lembaga Administrasi Negara dan Kepala*

*Badan Kepegawaian Negara No. 1 Tahun 2015 dan No. 8 Tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya.*

*Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 26 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara.*

*Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya.*

*Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017. Sekretariat Negara. Jakarta.*

*Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193. Sekretariat Negara. Jakarta.*

Purwono. (2010). Studi Kepustakaan. Diakses tanggal 15 Juli 2022 dari <http://www.scribd.com/doc/49046967/STUDI-KEPUSTAKAAN>.

*Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494. Sekretariat Negara. Jakarta.*

**PENGARUH MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT.  
BANK RAKYAT INDONESIA  
TBK  
DI KOTA LUBUKLINGGAU**

**Oleh**

- 1. Mutiara karyawan BRI  
Kota Lubuk Linggau**
- 2. Lamazi Widyaiswara  
Madya BPSDMD Prov.  
Sumsel  
Email:  
lamazilamaz67@gmail.com**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas Kerja Karyawan BRI di Kota Lubuk Linggau. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Internal yang dimiliki oleh Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, Motivasi eksternal tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan BRI cabang Kota Lubuk Linggau

Kata Kunci: Motivasi eksternal,  
motivasi internal,  
Produktivitas kerja,  
karyawan.

KANTOR	Jml Pekte rja	J A B	PENDIDIKAN FORMAL			DIK LAT
			SM A	S 1	S2	
BRI CAB LLG	10	F L	3		0	YA
BRI UNIT GARUDA	5	F L	0	4	1	YA
BRI UNIT PS.SATELIT	5	F L	0	5	0	YA
BRI UNIT SUDIRMAN	6	F L	0	6	0	YA
BRI UNIT SP. PRIUK	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT M.BELITI	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT M. KELINGI	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT M. LAKITAN	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT M.BARU	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT CECAR	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT O M. HARJO	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT B TUGUMUL YO	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT RUPIT	5	F L	0	5	0	YA
BRI UNIT SP.NIBUNG	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT BUMI MAKMUR	4	F L	0	4	0	YA
BRI UNIT MEGANG SAKTI	5	F L	0	5	0	YA

## Pendahuluan Latar Belakang

. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap shdbkcgdsd karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang

karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

**Bank Rakyat Indonesia (BRI)** sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbkn dengan misinya yaitu menjadi sebuah bank terkemuka di Indonesia yang akan selalu mengutamakan kepuasan para nasabahnya, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan rata-rata semua pegawai BRI sudah mengkikuti diklat/ pendidikan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi, disiplin kerja dan diklat merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya hal tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

**Tabel 1**  
**Keadaan Pegawai BRI Kantor Cabang Kota Lubuklinggau**

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Laporan Akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia TBK di Kota Lubuk Linggau”

### Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah “ Apakah motivasi karyawan (Eksternal atau Internal) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonsia kota Lubuk Linggau?”

## **Pembatasan Masalah**

Penelitian ini adalah sebuah tesis sebagai tugas akhir dari menyelesaikan pendidikan S2 . Fokus penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan diklat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk di kota Lubuklinggau. Namun dalam tulisan ini hanya akan dijelaskan khusus pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia TBK di kota Lubuk Linggau. Sementara variabel disiplin kerja dan diklat tidak dibahas pada tulisan ini, walaupun variabelnya ikut di regresikan.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan (Eksternal dan Internal) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BRI di Kota Lubuk Linggau.

## **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan bagi PT. BRI dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja Karyawan. Tidak lupa juga bagi pembaca lainnya sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama

## **Landasan Teori**

### **Pengertian Motivasi dan Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal**

Adapun beberapa definisi motivasi menurut Manalung (2008 : 76 ) dengan penelitiannya yang berisi “Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. .

- *Motivasi Eksternal* Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.
- *Motivasi Internal*

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada.

## **Teori Motivasi Klasik**

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Griffin, (2008:259)

### *f. Teori X dan Y*

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.

2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif. Griffin, (2010:260).

## **Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari sisi kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1).Pengertian Fisiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai

Pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

2).Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input).Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

## **Penelitian Terdahulu**

**Edhi Prasetyo Wahyudi** (2012) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kepuasan dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja

karyawan Riyadi palace Hotel di Surakarta. Dan dengan demikian hasil penelitian ini di mana variabel kepuasan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjapegawai.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Pada penelitian initerdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Internal), X<sub>2</sub> (Motivasi External) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

### Populasi dan Sampel

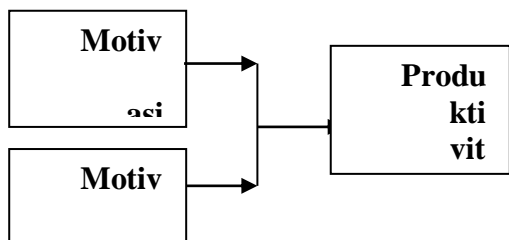
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BRI Tbk. Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 270 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 10% dari jumlah populasi yakni 54 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitati

### Metode Analisis Data

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah: Diduga motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Diduga motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Permbekalan SDM, Pelayanan Pelanggan dan Loyalitas terhadap Kinerja

Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang dan Lubuklinggau tergambar dalam hasil SPSS Analisis Regresi dibawah ini

Tabel 2 Hasil SPSS Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	5.800	2.278	2.547	.014
M_eks	.081	.078	1.043	.302
M_Int	.285	.086	3.317	.002
Diklat	.238	.119	1.993	.042
Disiplin	-.184	.089	-2.074	.043
R square = ,379		R = ,630, R Ajust = ,342		

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Internal (X<sub>1</sub>) = 0,081 Motivasi Eksternal (X<sub>2</sub>) = 0,285 Diklat (X<sub>3</sub>) = 0,238 dan Disiplin (X<sub>4</sub>) = -0,184 menghasilkan nilai konstanta 5,800 sehingga persamaan regresi linier berganda adalah  $\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$  atau  $\hat{Y} = 5,800 + 0,081 X_1 + 0,285 X_2 + 0,238 X_3 - 0,184 X_4 + e$

Dimana :

- $\hat{Y}$  = Kinerja
- a = Konstanta
- $\beta_1 X_1$  = Kompetensi
- $\beta_2 X_2$  = Kompensasi
- $\beta_3 X_3$  = Komitmen
- e = Standar error 0,05

### A. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial

1. Pengaruh Motivasi Internal (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)

#### Kreteria Pengujian :

- Diterima H<sub>0</sub>, jika Sigbnifikan t ≥ 0,05
- Tolak H<sub>0</sub>, jika Signifikan t < 0,05
- Karena nilai sig diperoleh sebesar 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak

Kesimpulan : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Internal terhadap Produktivitas kerja Karyawan BRI cabang Kota Lubuklinggau

2. Pengaruh Motivasi Eksternal ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ )

Dari pengolahan data Regresi berganda tabel 4.17 diatas maka

- Karena nilai sig diperoleh sebesar 0,302 > 0,05 maka  $H_0$  **diterima**

Kesimpulan : tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Eksternal terhadap Produktivitas kerja Karyawan BRI cabang Kota Lubuklinggau

**.Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 2 diatas Dari hasil Pengolahan SPSS sebagaimana tabel diatas dapat kita lihat jelas bahwa Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Diklat dan Disiplin Karyawan terhadap Produktivitas kerja relative cukup besar dan signifikan hal ini ditunjukkan dengan perolehan parameter R.Square = 0,397 (39%) atau taraf koefisien korelasi kurang baik ( $0,20 \leq r_{xy} < 0,40$ ) dengan koefisien kontribusi  $R = 0,630$  (63%) dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

## B. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien parsial uji (t) dan koefisien simultan uji (F) dan koefisien determinasi, prediksi interpretasi terhadap hasil analisis sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan regresi untuk variabel Motivasi Internal ( $X_1$ ) sebesar 0,285 Motivasi Eksternal( $X_2$ )sebesar 0, dengan menghasilkan nilai konstanta sebesar 5,800 hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :
  - Konstanta sebesar 5,800 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan dari Motivasi Internal ( $X_1$ ) Motivasi Eksternal( $X_2$ ) Diklat ( $X_3$ ) dan Disiplin ( $X_4$ ) atau secara matematika jika  $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$  adalah 0, maka Produktivitas tetap sebesar 5,800 Hal ini bisa dipahami karena masih ada variabel

lain yang mempengaruhi diluar variabel yang diteliti.

- Dengan melihat besarnya koefisien regresi Motivasi Internal ( $X_1$ ) sebesar 0,285 artinya jika adanya perubahan atau peningkatan variabel Motivasi Internal sebesar koefisien tersebut (0,28) akan berpengaruh pula terhadap peningkatan Produktivitas kerja sebesar 1 %
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi Motivasi Eksternal ( $X_2$ ) sebesar 0,081 artinya jika adanya perubahan atau peningkatan variabel Motivasi Eksternal sebesar koefisien tersebut (0,081), akan berpengaruh pula terhadap peningkatan Produktivitas kerja sebesar 1 %
- b. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,397 nilai itu dapat ditafsirkan bahwa besarnya prosentase pengaruh ( $X_1$ ) ( $X_2$ ) ( $X_3$ ) dan ( $X_4$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ )sebesar 40 % sedangkan selebihnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Keseluruhan hasil analisis data penelitian, disimpulkan sebagai berikut

:

1. Motivasi Internal yang dimiliki oleh Karyawan PT. Bank rakyat Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, pengaruh dimaksud di dukung, menghargai pekerjaan orang seperti menghargai pekerjaan sendiri.
2. Motivasi eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan BRI cabang Kota Lubuklinggau, pengaruh dimaksud di dukung , setiap karyawan mempunyai peluang yang sama untuk berprestasi.

## Saran

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia program pembekalan atau diklat SDM penting dilakukan sebagai pembekalan dalam menyesuaikan diri dalam memasuki dunia bisnis perbankan.

- a. Dalam mewujudkan komitmen karyawan loyalitas setiap karyawan wajib di tegakan dan fungsi pengawasan wajib terus berjalan sesuai dengan prosedur perbankan.
- b. Untuk mewujudkan kinerja karyawan, dimensi kinerja harus menjadi tolok ukur dalam pengembangan produk-produk perbankan, dengan menitik beratkan, kualitas, kuantitas, efektifitas dan komitmen yang ku

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Samsul . 2016. *pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas PU bina marga wilayah kerja sumatera selatan*. Journal Ecoment Global Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016
- Prabu, Anwar. 2005. *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember 2005
- R Kasenda. 2013 [Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado](#). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis
- Zamzam, Fakhry. 2016. *teknik dasar menulis proposal tesis*. Palembang : Perpustakaan Nasiona Katalog dalam terbitan (KDT)
- Purnama, Ridhuan. 2008. *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandun*. Journal maret 2008
- Wahyudi, Edhi Prasetyo. 2012. *Pengaruh kepuasan dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Riyadi palace Hotel di Surakarta*. E-Journal february 2012
- Rumondor W V. 2014. *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja*. E-journal Januari 2014
- Carray. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian. 2005(Ed.), pengertian produktivitas. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>, diakses 28 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sjahmien, Moefli. 2003(Ed.), factor yang mempengaruhi produktivitas. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sinungan. 2003(Ed.), pengukuran kinerja produktivitas. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2012)
- Dearden Bedford, Anthony. 1985. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 5. Bandung : Erlangga
- Gary, Dessler. 2009. *Manajemen SDM*. Jakarta : IndeksH. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Yogya penerbit: UGM

- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Dalam William dan Davis. 2003(Ed.), perbedaan motivasi eksternal dan internal. Yogya penerbit: UGM
- Jsupranto. 1984. *Ekonometrik*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI
- Maulana, Sulastiana. 2009. *Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan*. ([http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan\\_melalui\\_motivasi.pdf](http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf), diakses 20 Sept. 2012)
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Greer, Charles R. *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall, 1995.
- Dessler, Gary (2010) : *Human Resource Management, International Edition*, 8th Ed. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), Tujuan dan Fungsi manajemen. Makassar-FE UH
- Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*. Makassar : FE-Unhas
- Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. (<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html> , diakses 21 Sept. 2012)
- Prof. Dr. Veithzal, Rivai, M.BA. Prof. Dr. Deddy, Mulyadi, M.Si. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi 3. Dalam koontz. 1990(Ed.), Teori Motivasi & Pengertian Motivasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Reskar R. 2001. *motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri*. Skripsitidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas
- Richard L, Daft. 2009. *Manajemen Management*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat
- Robert Bacal. 2009. *Performance Management*. Dalam manulung. 1982(Ed.), Definisi Motivasi. Jakarta : GM
- Mary, Parker Follet. 2009.6 . *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal manajeme edisi 2009
- Purnama, Ridhuan. 2008. *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian CV*. E-journal Januari 2008
- Rumondor W V. 2008. *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja*. E-journal 2014