BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan keberhasilan dalam suatu rencana kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya suatu peningkatan dari sumber daya manusia itu sendiri melalui pendidikan keilmuan yang memadai sehingga dapat bersaing secara kompetitif baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan. Untuk dapat bersaing secara kompetitif perlu adanya suatu tambahan pengetahuan yang berorientasi pada pemahaman terhadap dunia kerja yang pada gilirannya dapat menjadi nilai tambah untuk dapat bersaing dalam mendapat suatu pekerjaan yang diinginkan.

Peningkatan dan penataan sumberdaya manusia tidak hanya harus dilakukan oleh dunia usaha saja namun sektor publik pun harus segera melakukan perubahan-perubahan yang sangat mendasar dalam berbagai sudut terutama peningkatan terhadap kualitas sumberdaya manusia yang menjadi modal utama dalam mencapai suatu produktivitas kerja.

Pelayanan prima adalah hal yang menjadi tujuan, sasaran dan harapan bagi para pengambil kebijakan publik, namun keberhasilan dari sektor publik tidak terlepas dari tiga unsur yaitu dunia usaha, masyarakat dan pemerintah, disamping itu penataan sumberdaya aparatur yang profesional dalam

manajemen otonomi daerah suatu yang harus diprioritaskan, karena reformasi dibidang administrasi pemerintahan mengharapkan hadirnya pemerintahan yang berkualitas, lebih mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan sosial ekonomi. Suatu kebijakan publik tidak hanya berkaitan satu disiplin ilmu saja, akan tetapi berkaitan dengan berbagai disiplin ilmu.

Untuk mendapatkan sumberdaya yang berkualitas, bukan hanya pengetahuan dan keilmuannya saja yang harus ditingkatkan namun *reward* dan *punishment* para pegawai pun harus mendapat perhatian dari para pengambil kebijakan atau pimpinan perusahaan disetiap instansi baik swasta maupun pemerintah. Perhatian terhadap kesejahteraan para pegawai merupakan suatu motivasi atau dorongan agar para pegawai dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat menguntungkan institusi dimana pegawai itu bekerja.

Berdasarkan tinjauan diatas penulis berkesempatan untuk lebih dekat mengenal dunia kerja dengan melakukan kerja praktek pada instansi pemerintah dengan harapan dapat menambah wawasan dan pola pikir serta peran pegawai dalam kontribusinya terhadap suatu tuntutan pekerjaan.

Dalam hal ini penulis membuat suatu perhatian terhadap kesejahteraan pegawai kaitannya dengan produktivitas kerja di Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

Berdasarkan ketentuan Pasal 39 Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri dalam

Negeri Nomor 13 Tahun 2006, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 21 Tahun 2009 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, dalam rangka meningkatkan kinerja, kedisiplinan dan motivasi kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, perlu diberikan tambahan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria kedisiplinan dan beban kerja pegawai.

Besaran pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan dengan prosedur bahwa pegawai dapat menerima sesuai dengan standar yang tercantum dalam Peraturan Bupati. Setiap pegawai bisa berbeda dalam menerima besaran tambahan penghasilan pegawai tersebut, hal ini tergantung kepada penilaian atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan baik mengenai kedisiplinan maupun beban kerja pegawai, dan semua penilaian pegawai berdasarkan rentang kendali (*Spen of control).*

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk menyusun sebuah laporan yang berjudul "**Tinjauan Atas Prosedur Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung**".

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Adapun tujuan penulis melakukan kerja praktek adalah sebagai berikut:

a. Mengetahui prosedur pemberian tambahan penghasilan pegawai.
b. Mengetahui kebijakan pemerintah dalam memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai.

1.3 Kegunaan Kerja Praktek :

Adapun Kegunaan dari kerja praktek adalah sebagai berikut:

a. Bagi diri sendiri
    1. Dengan melakukan pekerjaan praktek ini penulis dapat mengetahui prosedur pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai.
    2. Sebagai tambahan keilmuan dengan melihat dan merasakan langsung bagaimana prosedur kerja termasuk etika bekerja.
    3. Menambah kedewasaan dalam berfikir dan menyelesaikan suatu permasalahan.
    4. Menyiapkan diri agar dalam memperoleh pekerjaan dapat berkompetensi dengan baik dan dapat bersaing dengan sehat dalam memperoleh suatu pekerjaan.
    5. Dapat memahami arti dari kerjasama yang baik dengan rekan kerja sehingga membuat suasana bekerja yang nyaman.
b. Bagi instansi

    Dapat membantu dalam rangka penyelesaian tugas-tugas yang berkaitan dengan beban kerja yang harus diselesaikan sehingga dapat

berkontribusi dalam rangka mencapai produktivitas kerja di lingkungan Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

c. Bagi prodi Akuntansi

Dapat mengetahui prosedur pemberian tambahan penghasilan pegawai di instansi pemerintahan dan kaitannya dengan program studi akuntansi.

1.4 Metode Kerja Praktek :

Dalam melakukan penyusunan laporan kerja praktek ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dan tanya jawab dengan pimpinan instansi tempat kerja praktek sebagai berikut :

a. Studi Keputakaan (*Library Research)*

Yaitu dengan cara mempelajari bahan-bahan bacaan berupa buku-buku, dan bahan bacaan lainnya secara teoritis yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan kerja praktek dan fokus terhadap hal yang menjadi perhatian penulis.

b. Studi Lapangan (*Field Research)* yang dilakkukan dengan cara :

1). Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan jalan kerja praktek langsung dan melakukan pencatatan peristiwa, kejadian serta kegiatan lainnya yang ada relevansinya dengan masalah yang menjadi perhatian penulis di Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

2). Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Kepala Sub Bagian Keuangan Badan Pengendalian Lingkungan Hidup

Kabupaten Bandung dengan maksud untuk mendapatkan keterangan tambahan dari permasalahan yang menjadi perhatian penulis.

1.5 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek :

1.5.1 Lokasi Kerja Praktek

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Bandung, Jl. Raya Soreang, Km. 17 Soreang-Bandung.

1.5.2 Waktu Kerja Praktek

Adapun lamanya kerja praktek dilaksanakan selama 1 bulan dari tanggal 21 Juli 2010 sampai dengan tanggal 21 Agustus 2010. Kerja praktek dimulai dari pukul 08.00 sd. 15.00 setiap harinya, dari Senin sampai Jum’at.

Untuk lebih jelasnya berikut tabel jadwal pelaksanaan Kerja Praktek:

Tabel 1.1
Jadwal Pelaksanaan Kerja Praktek
Tahun 2010

NO	Kegiatan Kerja Praktek	Bulan						
		Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Nov	Des
I	**Persiapan Keja Praktek**							
	1. Permohonan ijin Kerja Praktek							
	2. Realisasi Ijin Krja Praktek							
	3. Penentuan Tempat Kerja praktek							
	4. Surat Penerimaan dari instansi							
II	**Pelaksanaan Kerja Praktek**							
	1. Aktivitas Kerja Praktek							
	2. Bimbingan Kerja Praktek dengan pembimbing perusahaan							
III	**Pelaporan Kerja Praktek**							
	1. Konsultasi dengan dosen Kerja Praktek							
	2. Bimbingan dengan dosen Kerja Praktek							
	3. Pembuatan Laporan Kerja Praktek							
	4. Final Pembuatan Laporan Kerja Praktek							
	5. Pengumpulan Laporan Kerja Praktek							