



PEMERINTAH KABUPATEN SUMEDANG
SEKRETARIAT DPRD

Jl. Pangeran Soerianegara No. 10 Sumedang Tlp. (0261) 2073700 Fax. (0261) 2073700

**KAJIAN AKADEMIS
TUNJANGAN TRANSPORTASI
BAGI PIMPINAN DAN ANGGOTA DPRD
KABUPATEN SUMEDANG**

TAHUN ANGGARAN 2017

Laporan Pendahuluan



**LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG**

Sekretariat DPRD Sumedang

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sejalan kami dapat menyelesaikan laporan pendahuluan "Kajian Akademik Tunjangan Transportasi bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Sumedang" yang kegiatannya dilaksanakan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumedang bekerjasama dengan Tim Peneliti dari Lembaga Penelitian (Lemlit) Universitas Pasundan.

Kajian ini dimaksudkan sebagai bahan masukan bagi DPRD Kabupaten Sumedang dan Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang dalam memberikan besaran tunjangan transportasi. Hasil dari pelaksanaan kajian ini berbentuk rumusan besaran tunjangan transportasi serta rekomendasi besaran transportasi yang akan diterima oleh DPRD Kabupaten Sumedang.

Kami berharap hasil yang diperoleh dari kajian ini dapat memberikan manfaat bagi DPRD Kabupaten Sumedang dan Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang dalam memberikan tunjangan transportasi sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan.

Demikian laporan pendahuluan ini kami susun, semoga seluruh proses yang telah dilewati bersama menjadi ibadah, penuh hikmah, dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, Agustus 2017

Ketua Lemlit Unpas



Dr. Hj. Eri Rusyani, SE., MM.

Sekretariat DPRD Sumedana

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB-1 PENDAHULUAN.....	1-1
1.1 Latar Belakang.....	1-1
1.2 Dasar Hukum.....	1-4
1.3 Maksud dan Tujuan.....	1-5
1.4 Sasaran Kegiatan.....	1-5
1.5 Keluaran.....	1-6
1.6 Ruang Lingkup Kegiatan.....	1-6
1.7 Sistematika Pembahasan.....	1-7
BAB-2 TINJAUAN PUSTAKA.....	2-1
2.1 Sejarah Berdirinya DPRD.....	2-1
2.2 Pengertian dan Kedudukan Dewan Perwakilan Daerah.....	2-7
2.3 Pengertian Kedudukan Keuangan Dewan.....	2-8
2.4 Pengertian Remunerasi.....	2-10
2.5 Manajemen Kinerja.....	2-17
2.6 Manajemen Penghargaan.....	2-20
2.6.1 Pengertian Dan Tujuan Strategis Manajemen Penghargaan.....	2-20
2.6.2 Strategi dan Kebijakan Pemberian Penghargaan.....	2-26
2.6.3 Level dan Struktur Pengupahan.....	2-27
2.6.4 Jenis Level dan Struktur Penghargaan.....	2-29
2.6.5 Faktor yang Mempengaruhi Penghargaan.....	2-30
BAB-3 METODE PENELITIAN.....	3-1
3.1 Populasi.....	3-1
3.2 Sampel/Target Nardasumber.....	3-2
3.3 Metode Sampling.....	3-2
3.4 Tahapan Pengerjaan.....	3-2
3.5 Kerangka Berpikir.....	3-6
3.6 Metode Pendekatan Studi.....	3-6
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	3-7
3.8 Kebutuhan Data.....	3-8

Sekretariat DPRD Sumedang

	3.9 Metode Analisis Data.....	3-1
BAB-4	HASIL ANALISIS AWAL.....	4-1
	4.1 Kondisi Umum Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumedang Masa Jabatan Tahun 2014-2019.....	4-1
	4.2 Latar Belakang Pemberian Tunjangan Transportasi.....	4-16
	4.3 Perumusan Besaran Tunjangan Transportasi.....	4-21
	4.3.1 Perumusan Faktor yang Mempengaruhi Besaran Tunjangan Transportasi.....	4-21
	4.3.2 Perumusan Besaran Tunjangan Transportasi Bagi Anggota DPRD	4-28
BAB-5	KESIMPULAN SEMENTARA.....	V-1
	5.1 Kesimpulan Sementara	5-1

Sekretariat DPRD Sumedang

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kebutuhan Data	3-8
Tabel 3.2	Asumsi Dasar Penentuan Besaran Tunjangan Transportasi	3-12
Tabel 4.1	Daftar Batas Tertinggi Standar Barang Alat Angkutan Darat Bermotor Dinas Operasional Jabatan Di Dalam Negeri	4-22
Tabel 4.2	Daftar Batas Tertinggi Standar Kebutuhan Alat Angkutan Darat Bermotor Dinas Operasional Jabatan Di Dalam Negeri	4-22
Tabel 4.3	Asumsi Penentuan Standar Satuan Harga	4-28
Tabel 4.4	Skenario I Besaran Tunjangan Transportasi	4-29
Tabel 4.5	Skenario II Besaran Tunjangan Transportasi	4-29
Tabel 4.6	Skenario III Besaran Tunjangan Transportasi	4-30
Tabel 4.7	Skenario IV Besaran Tunjangan Transportasi	4-30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Unsur Kompensasi	2-11
Gambar 2.2	Elemen Utama dalam Manajemen Penghargaan	2-22
Gambar 2.3	Model Tower Perin	2-23
Gambar 2.4	Model Armstrong & Brown	2-24
Gambar 2.5	Model Zingheim & Schuster	2-24
Gambar 2.6	Model Hal	2-25
Gambar 2.7	Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penghargaan	2-30
Gambar 3.1	Tahapan Pengerjaan	3-3
Gambar 3.2	Kerangka Berpikir	3-6
Gambar 3.3	Metode Pengumpulan Data	3-7
Gambar 4.1	Perubahan Paradigma Pemberian Tunjangan ...	4-20



BAB 1 PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah menegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan oleh DPRD dan kepala daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang diberi mandat oleh rakyat untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah. Sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan daerah, DPRD diharapkan mampu membawa nilai-nilai demokratis dan memperjuangkan aspirasi rakyat dan daerah.

Tolak ukur keberhasilan DPRD menjalankan amanat rakyat, tidak terlepas dari sumber daya manusia, integritas, dan kredibilitas Pimpinan dan Anggota DPRD. Untuk menunjang hal tersebut, perlu dilakukan

koordinasi antara DPRD dan Pemerintah Daerah agar terjalin hubungan yang baik, harmonis, serta tidak saling mendominasi satu sama lain. Peningkatan kerja sama secara kelembagaan dilaksanakan melalui keseimbangan antara mengelola dinamika politik di satu pihak dan tetap menjaga stabilitas pemerintahan daerah di pihak lain, sehingga pola keseimbangan pengelolaan pemerintahan daerah yang dilakukan dapat memberikan manfaat secara signifikan bagi peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah tersebut.

Untuk dapat berjalannya pola keseimbangan pengelolaan pemerintahan daerah perlu ditunjang dengan kesejahteraan yang memadai. Pengaturan tentang hak keuangan dan administratif Pimpinan dan Anggota DPRD, selain untuk meningkatkan peran dan tanggung jawab lembaga perwakilan rakyat daerah dalam rangka mengembangkan kehidupan demokrasi, menjamin keterwakilan rakyat dan daerah dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenang lembaga, mengembangkan mekanisme keseimbangan antara DPRD dan Pemerintah Daerah, serta meningkatkan kualitas, produktivitas, kinerja DPRD, juga untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.

Pengaturan tentang hak-hak keuangan Pimpinan dan anggota DPRD merupakan pedoman dalam rangka penyediaan atau pemberian penghasilan tetap dan tunjangan kesejahteraan serta belanja penunjang kegiatan untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD melalui APBD berdasarkan asas efisiensi, efektivitas, transparansi dan bertanggungjawab dengan tujuan agar lembaga legislatif daerah tersebut dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan oleh Pimpinan DPRD. Pengaturan tersebut haruslah disesuaikan dengan kemampuan keuangan masing-masing daerah.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 124 ayat (2), Pasal 178 ayat (2), dan Pasal 299 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Pusat telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administratif Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pada prinsipnya Peraturan Pemerintah (PP) tersebut menggantikan PP sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD.

Salah satu hak keuangan yang diatur dalam PP No. 18 Tahun 2017 adalah Tunjangan Kesejahteraan Pimpinan dan Anggota DPRD, dimana terdapat tunjangan baru yang tidak diatur dalam PP sebelumnya yaitu Tunjangan Transportasi. Tunjangan transportasi ini merupakan tunjangan pengganti sebagai akibat dari penyediaan kendaraan dinas jabatan, artinya apabila pemerintah daerah belum dapat menyediakan kendaraan dinas jabatan baik bagi pimpinan maupun anggota DPRD, maka sebagai penggantinya kepada yang bersangkutan diberikan tunjangan transportasi dalam bentuk uang dan dibayarkan setiap bulan.¹

Sehubungan dengan hal tersebut, untuk menentukan besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Sumedang sebagaimana diatur dalam PP No. 18 Tahun 2017 harus memperhatikan asas kepatutan, kewajaran, rasionalitas, standar harga setempat yang berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Standar harga setempat dimaksud adalah standar satuan harga sewa kendaraan yang berlaku untuk standar kendaraan dinas

jabatan bagi Pimpinan dan Anggota DPRD, tidak termasuk biaya perawatan dan biaya operasional kendaraan dinas jabatan.²

Dengan demikian, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumedang memandang perlu dilaksanakannya kegiatan "Kajian Akademis Tunjangan Transportasi Bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Sumedang". Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan acuan dan pedoman dalam menentukan besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Sumedang guna memenuhi dan memfasilitasi hak keuangan dan administratif Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Sumedang.

1.2 Dasar Hukum

Beberapa landasan hukum pokok dalam penyusunan kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
2. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administratif Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 76/PMK.06/2015 tentang Standar Barang dan Standar Kebutuhan Barang Milik Negara Berupa Alat Angkutan Darat Bermotor Dinas Operasional Jabatan di Dalam Negeri
4. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49/PMK.02/2017 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2018
5. Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015 tentang E-Purchasing

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari Kajian Akademis Tunjangan Transportasi bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Sumedang adalah untuk meningkatkan motivasi, kualitas, produktivitas, dan kinerja DPRD Kabupaten Sumedang dalam rangka meningkatkan peran dan tanggung jawab lembaga perwakilan rakyat daerah sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat dilaksanakan lebih baik dan optimal.

Adapun tujuan dari Kajian Akademis Tunjangan Transportasi bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut:

- a. Bahan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Sumedang dan DPRD Kabupaten Sumedang dalam menentukan besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Mengidentifikasi besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD Sumedang.
- c. Menganalisis besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD Sumedang.
- d. Merumuskan sumber-sumber serta mekanisme pembiayaan tunjangan transportasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan APBD Kabupaten Sumedang.

1.4 Sasaran Kegiatan

Sasaran yang ingin dicapai dalam Kajian Akademis Tunjangan Transportasi bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut:

1. Teridentifikasinya besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD Sumedang.
2. Terumuskannya besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD Sumedang.

Sekretariat DPRD Sumedang

LAPORAN PENDAHULUAN KAJIAN AKADEMIS TUNJANGAN TRANSPORTASI BAGI PIMPINAN DAN ANGGOTA DPRD KABUPATEN SUMEDANG

1.7 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada laporan ini adalah:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan secara singkat gambaran umum masalah yang terdiri dari latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan, sasaran dan output kegiatan, ruang lingkup pekerjaan, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dipaparkan teori-teori dari studi literatur yang menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kajian.

Bab III Metode Penelitian

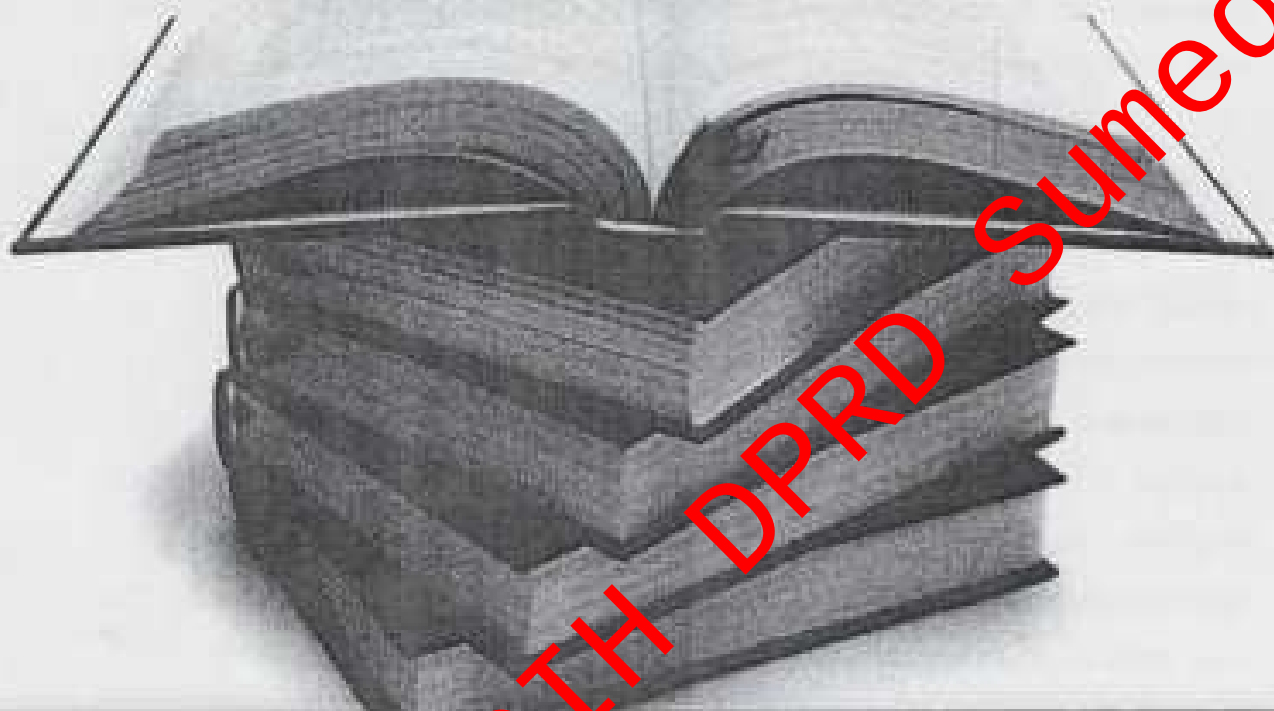
Pada bab ini dipaparkan populasi, sampel/target narasumber, metode sampling, tahapan pengerjaan, kerangka berpikir, metode pendekatan studi, metode pengumpulan data, kebutuhan data, serta metode analisis data.

Bab IV Hasil Analisis Awal

Pada bab ini dipaparkan hasil analisis awal dari data sekunder yang sudah didapatkan.

Bab V Kesimpulan Sementara

Pada bab ini dipaparkan poin-poin kesimpulan sementara dari penyusunan laporan pendahuluan.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sejarah Berdirinya DPRD

Dari segi ketatanegaraan, masalah pemerintahan daerah merupakan salah satu aspek yang sangat struktural sesuai dengan pandangan bahwa negara adalah satu organisasi atau satu sistem. Pembagian negara dalam beberapa daerah provinsi dan kemudian dibagi menjadi kota dan kabupaten, dimaksudkan demi memudahkan pelayanan masyarakat dan mewujudkan jaringan pemerintahan yang teratur dan sistematis. Aturan permainan antara pemerintah pusat dan daerah diatur dalam Undang-undang sesuai dengan jiwa dan batasan yang tercantum dalam UUD 1945.

Negara Indonesia adalah negara kesatuan. Gagasan ini dapat dilihat dari pembukaan UUD 1945 serta dalam setiap peraturan yang mengatur hubungan pusat dan daerah. Jadi negara mengatasi segala paham

berkaitan dengan dengan lain meliputi keberap rahan di Indonesia seluruhnya. Dalam penjelasan UUD 1945 dapat dilihat petakan dan pasoman yang terpetik mengenai negara Indonesia, yakni:

- 1) Oleh karena Negara Indonesia ini suatu "kebhaktikan", maka Indonesia tidak akan memiliki daerah di dalam kekuasaannya yang bersifat "swat" juga. Daerah Indonesia akan dibagi ke dalam daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi akan dibagi ke dalam daerah-daerah yang lebih kecil. Daerah-daerah itu bersifat otonom, bebas dan kekal (nichtig onafhankelijk) dan bersifat administrasi, tetapi semuanya menurut aturan yang akan ditetapkan dengan Undang-undang. Di dalam daerah yang bersifat otonom akan diadakan badan perwakilan daerah dan karena di daerah pun pemerintah akan melaksanakan atas dasar pemerintahan.
- 2) Dalam wilayah negara Indonesia terdapat kurang lebih 250 "kebhaktikan" "kebhaktikan" dan "volkgemeenschappen" seperti ada di Jawa dan Bali, nagar di Minangkabau, Melayu dan Melayu di Palembang dan sebagainya. Daerah-daerah itu mempunyai susunan yang asli, dan karena itu dapat dianggap sebagai daerah yang bersifat istimewa. Negara Kesatuan Republik Indonesia menghormati kedudukan daerah-daerah istimewa tersebut dan segala peraturan negara yang mengenai daerah itu akan mengikut harkat asli dari daerah tersebut.

Dari isi penjelasan UUD 1945 yang menjadi landasan hukum pembentukan daerah yang akan diatur oleh Undang-undang bahwa daerah-daerah yang dimaksud akan bersifat otonom dan akan memiliki badan perwakilan daerah, serta pemerintahan di daerah itu bersesuai dengan asas desentralisasi, dengan kata lain salah satu unsur penting yang harus ada dalam pemerintahan daerah adalah badan perwakilan yang selanjutnya berkembang menjadi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Kepublik Indonesia lahir lewat proklamasi pada tanggal 17 Agustus 1945 dan pengesahan UUD 1945 tanggal 18 Agustus 1945, kemudian sebagai alat kelengkapan negara di samping Presiden dan Wakil Presiden, tetap diadakan yang mengawalinya kemerdekaan itu tidak menyangkut dan memengaruhi badan-badan tersebut sesuai dengan UUD 1945. Dalam situasi demikian para pendiri republik ini mengambil langkah dan cara yang masih sejalan dengan UUD 1945, agar membantu tugas dari Presiden dan Wakil Presiden serta sebagai badan yang ikut bertanggungjawab terhadap nasib bangsa dan negara ini, Untuk mengisi kekosongan tersebut maka Wakil Presiden I, mengeluarkan Maklumat No 10 tanggal 16 Oktober 1945, tentang pembentukan kekuasaan legislatif kepada Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP). Dalam Maklumat tersebut berbunyi:

Bahwa Komite Nasional Indonesia Pusat sebelum terbentuknya Majelis Permusyawaratan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat diserahi kekuasaan legislatif dan ikut menetapkan garis-garis besar dasar-dasar badan negara, serta menyetujui bahwa pekerjaan Komite Nasional Pusat tersebut akan berhubungan dengan garis-garis kekuasaan dijalankan oleh seluruh badan bekerja yang dipilih diantara mereka yang bertanggungjawab kepada Komite Nasional Pusat.

Ketetapan pasal IV ayat peralihan UUD 1945, menjelaskan fungsi KNIP sebagai pembantu Presiden dalam hal menjalankan tugas sebagai DPR, DPR atau sebagai DPR sebelum badan badan legislatif terbentuk. Dengan ketetapan dari Maklumat Wakil Presiden No. X tersebut maka kekuasaan dari KNIP sama dengan DPR dan pada waktu itu dianggap dan memang berfungsi sebagai dewan perwakilan rakyat tingkat pusat.

Perkembangan dan lahirnya Komite Nasional Daerah yang pada mulanya adalah badan yang dupikasi Komite Nasional Pusat untuk daerah-daerah juga harus mengambil penyediaan pusat pemerintahan di daerah. Mengingat bahwa adanya ketentuan yang mengatur pemerintahan yang mengatur ialah kerja Komite Nasional

Diperah maka dapat dilihat terlebih dulu tentang kedudukan dan
Luar Komite Nasional sesuai dengan pasal PPKI tanggal 25 Agustus 1945
yaitu sebagai berikut:

- 1) Komite Nasional dibentuk di seluruh Indonesia dan berpusat di Jakarta.
- 2) Komite Nasional adalah lembaga kesatuan tujuan dari seluruh bangsa Indonesia untuk menyelenggarakan kemerdekaan Indonesia yang berdasarkan kedaulatan rakyat.
- 3) Usaha Komite Nasional ialah:
 - a. Bangsa menatahkan kemerdekaan rakyat Indonesia untuk hidup sebagai bangsa yang merdeka.
 - b. Mendaulatkan rakyat dari segala golongan dan jabatan, mendaulatkan daerah di seluruh Indonesia, persatuan sabangsa yang ulat dan erat.
 - c. Menjamin dan menamatkan rakyat dan menjaga keselamatan umum.
 - d. Membantu pemimpin dalam menyelenggarakan kehidupan bangsa Indonesia dan di daerah membantu pemerintah daerah untuk kesejahteraan umum.
- 4) Komite Nasional di pusat memimpin dan memberikan petunjuk kepada Komite-komite Nasional di daerah. Jika diperlukan, di daerah didirikan pusat daerah, untuk Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sumatera, Borneo, Sulawesi dan Sunda Kecil.
- 5) Komite Nasional di pusat dan di daerah dipimpin oleh seorang ketua dan beberapa anggota pengurus yang bertanggung jawab kepada Komite Nasional. "Komite Nasional di pusat dan di daerah daerah adalah lembaga kesatuan tujuan seluruh bangsa Indonesia untuk menyelenggarakan kemerdekaan Indonesia yang berdasarkan rakyat".

Adanya ketuntasan 77% di atas dan diintegrasikan dalam alinea Presiden tanggal 23 Agustus 1945, maka secara berangsur-angsur dibentuklah Komite Nasional Daerah di provinsi, keresidenan dan kota di Indonesia. Dengan adanya Maklumat Wakil Presiden No. X maka kedudukan Komite Nasional Pusat berubah menjadi badan legislatif yang juga membawa konsensus kepada Komite Nasional Daerah, dengan kata lain kendali di daerah mengikhti di pusat dimana Komite Nasional Daerah memediasi pemerintahan daerah. Legislatif daerah telah mengalami beberapa kali perubahan kedudukan hukum sesuai dengan isi undang-undang yang berlaku selama ini. Pergeseran politik dan pemerintahan konstitusi di mana Negara Indonesia telah mengalami lima periode konstitusi, yaitu: a). Undang-undang dasar 1945; b). Konstitusi Republik Indonesia Serikat 1950; c). UUD Sementara Republik Indonesia Serikat 1950; d). Pemerintahan Darurat UUD 1945 melalui Dekrit Presiden tanggal 5 Juli 1959; e). UUD 1945 hasil amendemen 1999-2002. Sampai saat ini sudah ada sembilan buah peraturan resmi yang silih berganti mengatur pemerintahan di daerah yang didalamnya mencakup lembaga pemerintahan badan legislatif yaitu:

- 1) Undang-undang No. 1 Tahun 1945, tentang Komite Nasional Daerah yang diumumkan berlaku mulai tanggal 23 November 1945. Menurut Undang-undang ini, Komite Nasional Daerah dibentuk kedudukannya menjadi badan perwakilan rakyat daerah yang kedudukannya berada di keresidenan, kota, stonem, kabupaten dan daerah lain yang dianggap perlu oleh Menteri Dalam Negeri (Mendagri), yang bersama-sama dengan dan pimpinan dari Kepala Daerah menjalankan pelaksanaan rumah tangga daerah.
- 2) Undang-undang No. 22 tahun 1948 tentang Pemerintahan Daerah yang mulai berlaku sejak hari diumumkan yakni tanggal 10 Juli 1948. Namun karena situasi sedang perang maka proyek pelaksanaannya hanya terbatas pada sebagian daerah.

- 3) Undang-undang No. 1 Tahun 1957 tentang pokok-pokok pemerintahan daerah, UU ini dibuat dalam rangka UUDS 1945.
- 4) Penetapan Presiden No. 6 Tahun 1959 tentang Pemerintahan Daerah yang dibuat dalam rangka berlakunya kembali UUD 1945 mulai berlaku tanggal 7 November 1959. Penetapan ini dikeluarkan dalam rangka kebijaksanaan baru revolusi ketatanegaraan dalam suasana demokrasi terpimpin dan menghilangkan dualisme kepemimpinan di daerah.
- 5) Undang-undang No. 18 Tahun 1965, tentang Pokok-pokok Pemerintahan Daerah yang berlaku mulai tanggal 1 September 1965. UU ini merupakan penyempurnaan dari penpres No. 6 Tahun 1959 dan disesuaikan dengan iklim politik yang berlaku pada saat itu dengan menitikberatkan pada suasana demokrasi terpimpin.
- 6) Undang-undang No. 5 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Pemerintahan Daerah. UU ini merupakan peralihan dari orde lama ke orde baru, lahir sesudah adanya pengarah politik mengenai pemerintahan daerah dalam GBHN dan sebagai pelaksanaan tap MPR No. 4 Tahun 1973.
- 7) Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. UU ini bermataskan pada sistem desentralisasi yang diperluas dengan otonomi daerah di mana memberikan ruang yang sangat luas kepada daerah untuk bertindak dan rangka memajukan kepentingan daerahnya. Juga disesuaikan dengan UUD 1945 hasil amandemen terutama menyangkut pasal 18.
- 8) Undang-undang No. 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah.
- 9) Undang-undang No. 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah. UU ini merupakan penyempurnaan dari UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

2.2 Pengertian dan Kedudukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah sebuah lembaga perwakilan rakyat di daerah yang terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum (pemilu) yang dipilih berdasarkan hasil pemilihan umum. DPRD berkedudukan sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan unsur yang terdapat dalam sistem pemerintahan di daerah, yang mempunyai segala fungsi dan tugas yang cukup berat. Sukarno memberikan pengertian tentang badan ini yaitu "badan perwakilan politik atau badan yang secara konstitusional ditugasi untuk menjalankan political control, legal control, social control, economic control, educational control".¹ Berdasar Sukarno ini diperkuat oleh UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) berfungsi sebagai kontrol politik, sosial, ekonomi, pendidikan dan lain-lain. DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang mempunyai segala fungsi dan tugas yang sangat berat. Bila melihat dari pengertian di atas berarti DPRD adalah orang-orang yang diberikan kepercayaan oleh masyarakat suatu daerah (Kabupaten/Kota dan Provinsi) untuk menjadi wakil mereka yang bisa mengartikulasikan keinginan masyarakat untuk hidup yang lebih baik lagi.

¹ Sukarno, 2005, *Politik Lokal dan Pemerintahan Daerah dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusantara

2.3 Pengertian Kedudukan Keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Yang dimaksud dengan kedudukan keuangan dalam konteks kajian yang dilakukan ini adalah kedudukan keuangan sebagaimana tercantum pada Pasal 178 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang berbunyi:

- (1) Pimpinan dan Anggota DPRD kabupaten/kota mempunyai hak keuangan dan administratif.
- (2) Hak keuangan dan administratif pimpinan dan anggota DPRD kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.

Sedangkan Peraturan Peraturan Pemerintah yang dimaksud adalah :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2006 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administratif Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Jika diperhatikan dari pengertian tentang kedudukan keuangan DPRD pada dasarnya ada suatu dinamika dari tiap Undang-undang Pemerintahan Daerah. Dinamika kedudukan desentralisasi dan desentralisasi saja berkembang sesuai kelas pemerintahan kedudukan keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) jika demikian ternyata setiap Undang-undang pemerintahan daerah mengatur kedudukan keuangan DPRD secara berbeda.

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 1974 kedudukan keuangan DPRD diatur dalam suatu Peraturan Daerah¹. Dalam UU No. 22 Tahun 1979 menegaskan bahwa kedudukan keuangan DPRD diatur dalam ketentuan tata tertib DPRD². Sedangkan kedudukan keuangan DPRD diatur dalam suatu Peraturan Pemerintah³. Selanjutnya dalam UU 23 Tahun 2014 istilah kedudukan keuangan berubah menjadi "hak keuangan dan administrasi"⁴. Selain itu kalau kita merumuskan perkembangan pengaruhnya ada dua peraturan pemerintahan antara tahun 1979-2004 yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 110 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004. Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2004 sendiri telah mengalami beberapa kali perubahan terakut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokol dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pengaturan kedudukan keuangan dalam semua UU tersebut memiliki implikasi yang berbeda-beda ini karena latar belakang dan dasar pertimbangan hukumnya sangat berbeda. Selain itu juga ada dinamika pemberian hak milik dari kolektif dengan dan keanggotaan. Dimana ada perbedaan dari

¹ Undang-undang tentang Pemerintahan Daerah, UU No. 5 Tahun 1974, LN Nomor 48/1974, hal. 1, Nomor 3037, ps. 25 ayat III.

² Undang-undang tentang Pemerintahan Daerah, UU No. 22 Tahun 1979, LN Nomor 80 Tahun 1979, LN 3830, ps. 12 ayat III.

³ Undang-undang Nomor 22 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Nomor 22 tahun 2004, LN 15, 17, 1437, ps. 44 ayat 12.

⁴ Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, LN 24, 17, 6997, ps. 175 ayat 11.

pembelian hak yang cukup banyak pada anggaran DPRD selimbar hak kepada lembaganya.

Sedangkan, dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 124 ayat (2), Pasal 172 ayat (2), dan Pasal 199 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Pusat telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administratif Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pada pelaksanaannya Peraturan Pemerintah (PP) tersebut menggantikan PP sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2007 tentang Kedudukan Protokol dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokol dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD.

2.4 Pengertian Remunerasi

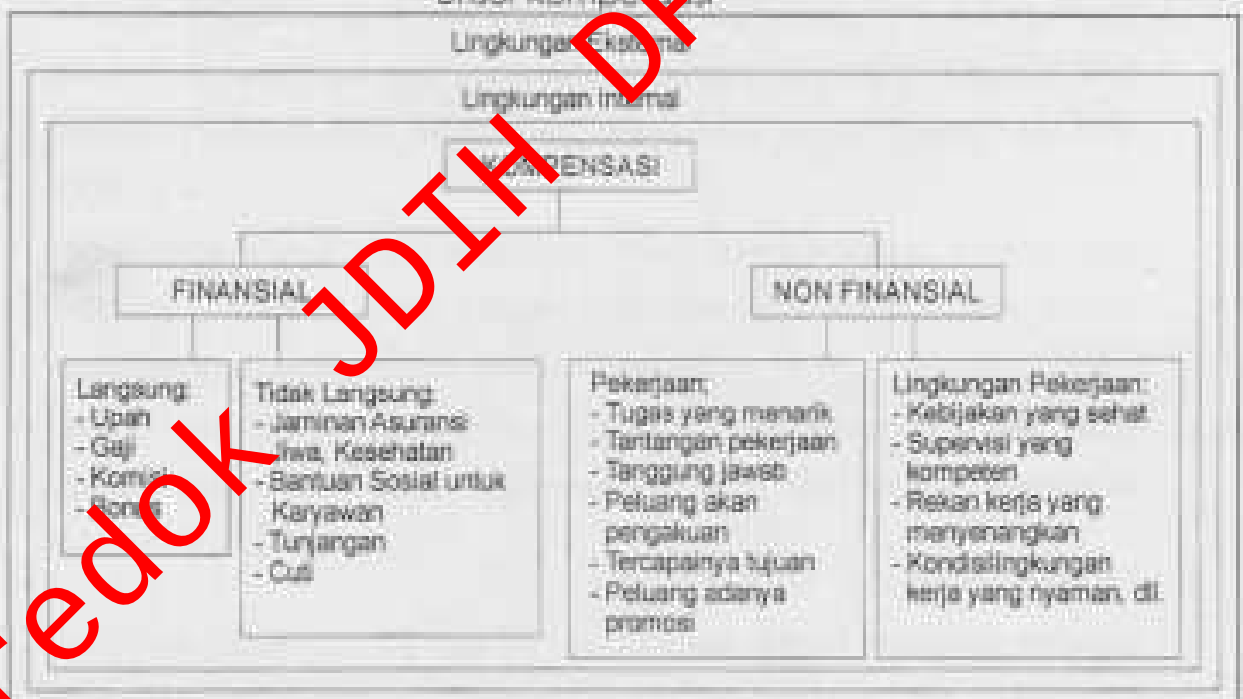
Pada Undang-undang mengenai kepegawaian, mengenai sumber daya manusia, dan sistem penggolongan/penyusunan sistem gaji/kehidupan penggunaan sistem remunerasi dengan istilah kompensasi. Untuk lebih memahaminya, berikut dijelaskan beberapa pengertian remunerasi dan kompensasi.

Beberapa pengertian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- Kompensasi adalah sejumlah pembayaran yang diterima pekerja atas jasa pelayanannya untuk memberi nilai pada waktu yang telah direncanakan. (Article & News Compensation Statement dalam Ratna, 2009)
- Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja berdasarkan tugas yang telah ditentukan. (Handevidi, 1996)

Dengan mencermati pengertian-pengertian mengenai kompensasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kompensasi itu sangat luas, tidak hanya mencakup hal yang terkait dengan finansial/keuangan saja, namun juga mencakup hal non finansial. Mandy & Noe (1993) menjelaskan pengertian kompensasi yang terjadi dari pengertian secara finansial dan non-finansial seperti pada gambar berikut.

Gambar 2.1
Unsur Kompensasi



Sumber: Mandy & Noe, 1993

Selain pengertian kompensasi yang bersifat luas seperti yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa ahli yang memberikan pengertian kompensasi hanya seputar penggajian/pengupahan dan berbagai tunjangan lainnya dalam suatu hubungan kerja. Hal ini tidak terlepas dari beragamnya pengertian kompensasi yang memang diantaranya terkandung pengertian yang terkait penggajian/pengupahan dan berbagai tunjangan lainnya tersebut. Beberapa pengertian tersebut adalah sebagai berikut:

- Selain terdiri dari upah, kompensasi dapat pula berupa tunjangan natura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam (tunjangan pakaian), dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang, serta bendabenda diberikan secara tetap. (Siswanto, 1987)
- Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi didefinisikan sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. (Werther & Davis dalam Wibowo, 2008)
- Kompensasi (upah) termasuk atau mengandung bermacam-macam balas jasa yang sangat luas, termasuk gaji, hadiah, komisi, makan, perumahan, dan lain-lain. (Moekijat, 1979)
- Kompensasi adalah pemberian penghargaan berupa gaji dan upah pada karyawan atas sumbangannya terhadap organisasi. (Tanjung, 1974)

Sedangkan, beberapa pengertian remunerasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- Remunerasi adalah suatu pembayaran berupa uang dan/atau barang yang diberikan atas prestasi dan/atau penghargaan baik selama dalam suatu hubungan kerja maupun sesudah berakhirnya suatu hubungan kerja berdasarkan suatu sistem yang terstruktur, terbuka, adil, dan layak. Sedangkan dalam hal mengenai bentuk/ragam remunerasi, maka remunerasi itu dapat berupa gaji atau upah, honorarium, tunjangan-tunjangan (tetap, khusus, kesajahteraan, kehadiran, jabatan, kemahalan, transportasi, perumahan, keluarga, hari raya, kelahiran, sakit, kematian, dan lain-lain), uang lembur, uang harian, uang perjalanan, uang penginapan,

jaminan/asuransi kesehatan, jaminan/asuransi pendidikan, insentif, bonus, komisi, beasiswa pesangan, dan/atau pensiun. (Roberla, 2009)

- Remunerasi merupakan imbalan kerja. Remunerasi dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi pesangan, dan/atau pensiun. (Pasal 2 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum)

Mencermati definisi remunerasi yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik benang merah yang dapat menjelaskan kunci pokok dalam memahami pengertian remunerasi, yaitu sesuatu tindakan yang terkait dengan pembayaran. Pembayaran yang dimaksud dalam hal ini tentunya pembayaran atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Jadi pengertian remunerasi itu bersifat finansial, baik dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Dalam pengertian remunerasi tersebut tidak terdapat pengertian yang bersifat non-finansial. Tidak seperti halnya pengertian kompensasi yang dapat berarti hal yang terkait finansial dan non-finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain bentuk-bentuk di atas, kompensasi dapat dikelompokkan dalam bentuk khusus, yaitu:

1. Base Wage/Pay

Yaitu kompensasi yang dibayarkan langsung pada karyawan dalam bentuk uang, yang diberikan oleh perusahaan karena pekerjaan yang telah dilakukan. Wage berbeda dengan salary, dimana salary adalah kompensasi dasar yang dibayarkan dalam bentuk uang bagi karyawan yang tidak termasuk dalam kategori sebagaimana yang telah ditetapkan oleh *Fair Labour Standard Activity*, yang pada umumnya adalah manajer dan profesional. Gaji atau upah merupakan bagian dari remunerasi. Di samping itu, karyawan juga menerima imbalan lainnya seperti tunjangan keluarga, iuran bagi

pemeliharaan kesehatan, urut untuk program pensiun serta berbagai fasilitas seperti rumah, kendaraan dinas dan seterusnya.

2. *Motif*

Yaitu bentuk pembayaran yang diberikan sebagai penghargaan atas sikap, tingkah laku dan prestasi pekerjaan yang telah dicapai dan diberikan dalam bentuk kenaikan gaji pokok.

3. *Incentive*

Yaitu pembayaran yang diberikan langsung sebagai penghargaan atas hasil prestasi berbentuk bonus yang bukan berupa kenaikan gaji pokok jangka pendek maupun jangka panjang, terhadap pekerja individu maupun kelompok.

4. *Service and Benefits*

Merupakan manfaat yang diberikan secara tidak langsung, berbentuk asuransi, manfaat pembayaran berbagai biaya untuk asuransi pelayanan kesehatan, asuransi jiwa dan pensiun. (LEMI P.S. 2007)

Kompensasi dapat digunakan untuk 2 (dua) tujuan dasar yaitu untuk memotivasi dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat performansi yang lebih tinggi. Kompensasi yang berupa gaji merupakan jenis kompensasi untuk mencapai tujuan pertama, sementara jenis kompensasi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan kedua adalah insentif.

Menurut Haneoka (1995, date = LEMPI.S. 2007/), motivasi yang paling mendorong peningkatan prestasi kerja adalah motivasi uang. Salah satu sistem pengupahan yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah sistem insentif (bonus). Motokas insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Dengan pemberian insentif, karyawan akan merasa mendapatkan perhatian dari pengupahan terhadap prestasi yang

dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan menjadi lebih baik. Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti, insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Konsep insentif telah diperkenalkan oleh Frederick Taylor pada akhir tahun 1800, dijelaskan bahwa insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas (Ruky, 2002 dalam LETMI ITB, 2007). Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk finansial yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

Menurut Lora (1998, dalam LETMI ITB, 2007), insentif merupakan bagian dari upah berdasarkan kinerja (*performance pay*) yang diberikan dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Menurut Agency Theory (Jensen and Meckling, 1976 dalam LETMI ITB, 2007), insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya serta mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Ruky, 2002 dalam LETMI ITB, 2007).

Insentif adalah penghargaan kepada karyawan atas segala jerih payah dalam meningkatkan tugas dalam memberikan pelayanan kepada konsumen di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besaran berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja. Beberapa ahli mengatakan bahwa pemberian gaji pokok hanya membuat para karyawan merasa aman, namun tidak mampu memberikan motivasi. Upah yang dikaitkan

dengan kinerja terbaiknya mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Incentif dapat diberikan dalam beberapa bentuk, yaitu:

1. Incentif Finansial

Incentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk

a. Uang: bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggungkan;

b. Tunjangan: tunjangan bulanan, asuransi jiwa, tunjangan kesehatan atau tunjangan cuti;

c. Pemahaman rumah: dinas tidak disediakan uang kosrakan;

d. Kendaraan;

e. Fasilitas komunikasi; dan

f. Fasilitas hiburan (TV, VCD).

2. Incentif Non-Finansial

Incentif non-finansial dapat diberikan dalam bentuk:

a. Pemberian program penghargaan;

b. Pemberian jabatan;

c. Pemberian harga jasa/mesaki;

d. Pemberian penghargaan khusus berdasarkan kinerja kerja;

e. Peluang melanjutkan pendidikan atas biaya pemerintah;

f. Peluang mengikuti pelatihan;

g. Peluang mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang

3. Kombinasi

Incentif ini diberikan dalam bentuk kombinasi antara Incentif finansial dan non-finansial.

Menurut Maryanti Locke (Rusy, 2002 dalam LESTARI TB, 2007), Incentif yang diberikan dalam bentuk yang lebih dapat meningkatkan produktivitas dipadukan dengan teknik-teknik lainnya, seperti pendekatan, tujuan, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan atau pemberdayaan

pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperbaiki sistem pengupahan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.5 Manajemen Kinerja

Secara mendasar, manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkesinambungan.

Menurut Raitz (1956), definisi Manajemen Kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dari masa ke masa. Menurut Dwiwardani (2007), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang mengarahkan keberhasilan organisasi melalui pengembangan performance appraisal yang mendukung keberhasilan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

Bacot (1998) mengungkapkan 5 (lima) pandangan dasar dalam sistem manajemen kinerja, yaitu:

1. Model integratif untuk kinerja organisasi. Pada pandangan ini, manajemen kinerja sebagai suatu sistem terintegratif yang saling berkesinambungan antara aspek, sehingga keberhasilan manajemen kinerja ditentukan oleh keseluruhan aspek yang ada dalam suatu organisasi, tidak ditentukan bagian per bagian.
2. Fokus pada proses dan hasil. Manajemen kinerja menjadi suatu sistem yang tidak hanya berorientasi pada hasil (pandangan tradisional),

Proses menjadi salah satu aspek penunjang yang penting dalam pencapaian hasil yang baik.

3. Keterlibatan pihak yang berkaitan dalam pencapaian tujuan. Proses sebagai subjek utama yang melakukan proses tidak terlepas secara langsung. Maka dari itu, keterlibatan pihak yang berkaitan (pekerja) menjadi penunjang dalam pencapaian tujuan organisasi.
4. Penilaian kinerja kolektif dan mengenai proses sasaran. Manajemen kinerja mencakup penilaian kinerja secara keseluruhan sesuai dengan sasaran tiap bagian organisasi yang berkaitan. Akhirnya, hal ini berpotensi pada dampak positif dari penilaian kinerja yang sukses dan efektif.
5. Evaluasi dan pembelajaran antara atasan dan bawahan. Manajemen kinerja yang baik mampu menyediakan sarana hasil evaluasi kinerja (hasil evaluasi dapat memberikan informasi pada pihak terkait proses maupun bawahan). Informasi mengenai hasil evaluasi dapat menjadi sarana pembelajaran dan penentu tindakan perbaikan di masa mendatang.

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah (Williams, 1998; Armstrong & Barry, 2005; Wibisono, 2008):

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu peningkatan kemampuan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkelanjutan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya adalah:

- Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan memenuhi tujuan.
- Integritas antara tujuan secara luas yang aktual dan manajemen sesuai dengan tujuan masing-masing bekerja.
- Kelelahan yang lebih baik mengenai visi dan tujuan organisasi.
- Pelaksanaan dialog berkesinambungan antara manajemen dengan bekerja.
- Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka.
- Pelaksanaan dapat mencapai hasil yang diinginkan.
- Mendorong pengembangan pribadi.

menurut Jack Elton (1982) terdapat 7 (tujuh) tahapan yang biasa dilakukan oleh organisasi untuk mengukur kerjanya, diantaranya:

a. Mengukur target dan tujuan organisasi

Untuk menjaga keberlanjutan suatu organisasi, kemampuan dan keunggulan yang dimiliki perlu difokuskan dengan cara terbaik untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan menjaga daya saing.

b. Menghubungkan pihak-pihak yang berhubungan dengan organisasi

Suatu jabatan dibuat untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak lain atau "konsumen". Konsumen adalah pihak pihak dimana suatu diberikan produk dan jasa untuk membantu mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Konsumen dapat berupa rekan kerja dalam suatu organisasi atau pimpinan organisasi. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan perhatian dan sehati-hati yang diberikan oleh konsumen-konsumen tersebut dari jabatan. Ite.

c. Mengidentifikasi hasil-hasil yang diharapkan dari jabatan

Hasil merupakan kontribusi yang dapat kita berikan kepada organisasi, dimana hasil merupakan output atau produk dari apa yang kita kerjakan.

d. Pengumpulan hasil-hasil pekerjaan

Dibutuhkan seseorang seperti penerjemah untuk dapat mengidentifikasi tingkat kepentingan dari hasil-hasil pekerjaan.

e. Mengidentifikasi alat untuk menilai hasil

Setelah dilakukan pendefinisian dan prioritas hasil-hasil pekerjaan, maka perlu diputuskan hal-hal apa saja yang penting untuk diukur. Tahap ini dilakukan untuk memiliki standar baik hasil yang kita berikan.

f. Menciptakan target yang ingin dicapai untuk setiap pengukuran

Tahap selanjutnya dalam mengembangkan rencana kinerja adalah mengidentifikasi level kinerja yang ingin dicapai untuk setiap pengukuran yang sudah dirumuskan.

g. Membuat sistem tracking system

Tracking system merupakan alat untuk memantau target dan hasil yang ingin dicapai. Sistem ini juga dapat memberikan feedback yang dapat digunakan sebagai petunjuk untuk bekerja dengan lebih baik.

Pengukuran kinerja sudah diterapkan oleh Pemerintah Amerika Serikat, baik pemerintah federal, negara bagian, dan daerah selama bertahun-tahun. Dari penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Li (2002) terkait dengan yang dihasilkan dari pengukuran kinerja ditemukan bahwa pengukuran kinerja membantu pemerintah daerah dalam memprioritaskan target pelayanan, ekspansi, dan sebagainya. Pengukuran kinerja juga membantu dalam mengidentifikasi permasalahan dan solusi untuk hal-hal.

2.6 Manajemen Penghargaan

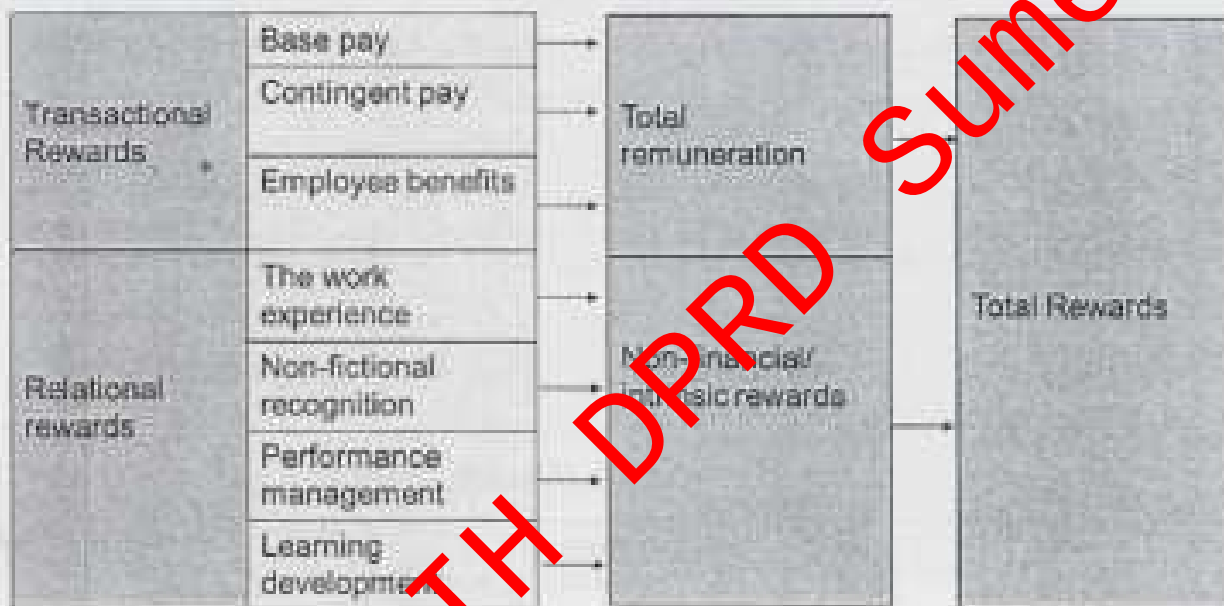
2.6.1 Pengertian dan Tujuan Strategi Manajemen Penghargaan

Secara umum, perencanaan pengupahan di sektor publik dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam hal ini, Siegel mengemukakan bahwa perencanaan pengupahan di sektor publik dapat dilihat dari beberapa

aspek, diantaranya, kesetaraan, tingkat kompetisi upah, kemanfaatannya bagi pengelola, penerimaan secara politis, dan pemahaman upah itu sendiri (Siegel 2005, hal. 598). Dengan demikian, dalam praktek perencanaan pengupahan perlu mempertimbangkan aspek-aspek khusus yang mempengaruhinya. Lebih lanjut, Siegel mengemukakan bahwa sejak reformasi sektor publik mulai dikenalkan pada tahun 1990an, pengupahan di sektor publik mengalami beberapa pergeseran sesuai dengan dinamika perkembangan sosial (Siegel 2005, hal. 599). Pengertian Manajemen Penghargaan adalah "Reward management is concerned with the formulation and implementation of strategies and policies that aim to reward people fairly, equitably and consistently in accordance with their value to the organization. It deals with the design, implementation and maintenance of reward processes and practices that are geared to the improvement of organizational team and individual performance." (Armstrong & Murlis 2007, hal. 1)

Pada dasarnya Armstrong & Murlis melihat Manajemen Penghargaan sebagai sebuah konsep yang menyeluruh yang meliputi 2 (dua) elemen pokok. Elemen pertama dikenal sebagai "penghargaan transaksional" (Transactional rewards) merupakan sesuatu yang dapat dilihat kasat mata, tangible sering dikenal dengan penghargaan finansial. Penghargaan ini muncul terkait dengan transaksi antara pegawai dengan pihak yang mempekerjakan, misalnya gaji dan tunjangan lainnya. Elemen kedua merupakan penghargaan yang bersifat tidak terlihat secara fisik, intangible (non-financial), elemen ini meliputi lingkungan kerja (kualitas lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, keseimbangan antara pekerjaan dengan urusan personal), pengakuan, manajemen, kinerja, proses pembelajaran dan pengembangan pegawai. (Armstrong & Murlis 2007, 42)

Gambar 2.2
Elemen Utama dalam Manajemen Penghargaan



Sumber: Armstrong & Murlis 2007

Total reward perlu dilakukan dengan asumsi dasar bahwa menghargai pegawai tidak sekedar mengeluarkan uang bagi mereka, diharapkan aspek yang komprehensif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Sandra O'Neal (1998), bahwa *"a total rewards strategy is critical to addressing the issues created by recruitment and retention as well as providing a means of influencing behaviour"*.

Lebih jauh lagi Armstrong & Murlis mengemukakan bahwa penetapan *total rewards management* memberikan dampak yang lebih besar pada upaya motivasi pegawai sekaligus meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu, hubungan antar individu dalam lingkungan kerja bisa meningkat karena orang dihargai berdasarkan usaha yang dilakukan dan diakui keberadaannya. Keuntungan lain adalah aspek fleksibilitas dari *total rewards management* yang sesuai dengan lingkungan organisasi yang kompleks sebagaimana dikemukakan oleh Kantor & Kao (2004) bahwa *"Companies today are managing a much more heterogeneous*

population. For the diverse workforce, no single component becomes a value driver. Employees have choices to make and a need for greater flexibility". Upaya ini juga dapat menimbulkan aspek psikologis positif bagi pegawai dan menjadikan organisasi kerja yang kompeten.

Armstrong mengidentifikasi beberapa model total reward management yang dapat dijadikan acuan dalam menyusun desain remunerasi, diantaranya:

- Model Tower Perlin

Gambar 2.1
Model Tower Perlin



Sumber: Armstrong & Murlis, 2007

Model Armstrong & Brown

Gambar 2.4
Model Armstrong & Brown

Pay Now • Secure • Below Average • "One Size Fits All" Future • Aligned to Business Goals • Market Rates • Flexible	Benefits Now • Family Friendly • Fatalistic • Secure Future • Individually Tailored • Flexible • Marketable Employees
Learning Now • Good Learning Opportunities • Spoon Fed • Structures Future • More Targeted Training • Focused on Business Goals • Good Opportunities as Before	Environment Now • Comfortable • Family • Formal Future • Challenging • Responsive • Enjoyable

Sumber: Armstrong & Murlis, 2007

Model Zingheim & Schuster

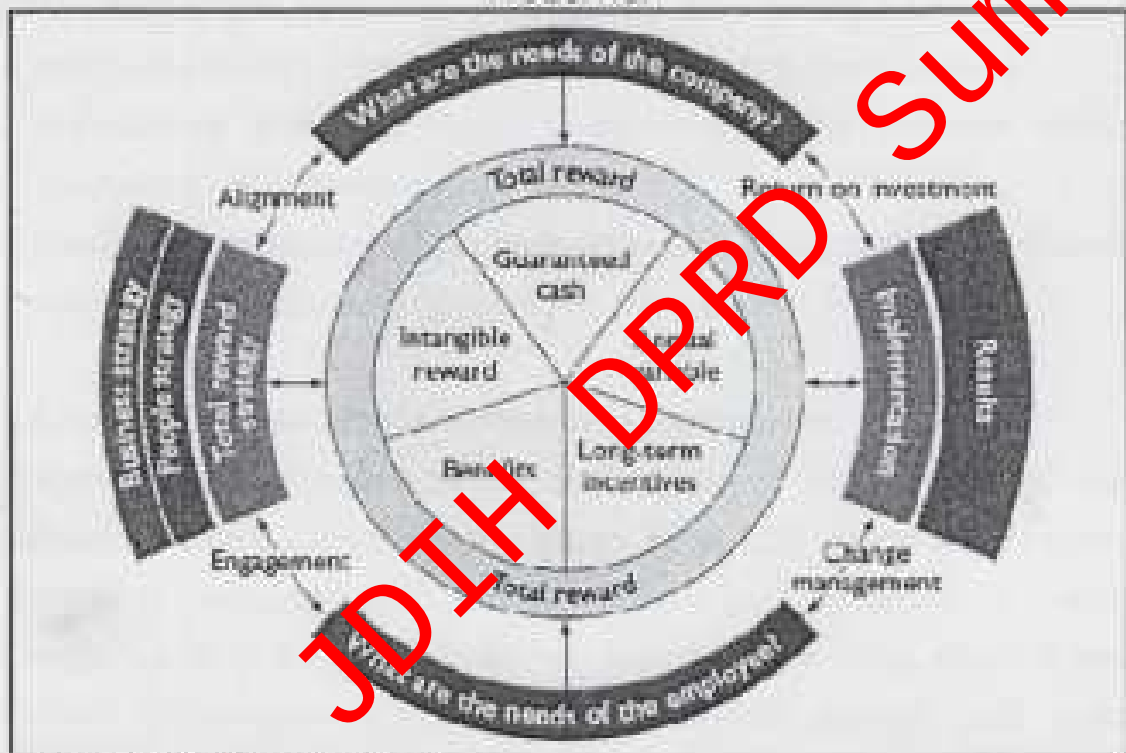
Gambar 2.5
Model Zingheim & Schuster

Individual growth • Development • Development and training • Performance management • Career enhancement	Total pay • Base pay • Variable pay (cash and stock) • Benefits or indirect pay • Recognition and celebration
Compelling future • Visions and values • Company growth success • Company image and reputation • Stakeholdership • Win-win overtime	Positive workplace • People focus • Leadership • Colleagues • Work itself • Involvement • Trust and commitment • Open communications

Sumber: Armstrong & Murlis, 2007

• Model Hai

Gambar 2.6
Model Hai



Sumber: Armstrong & Murlis, 2007

Tujuan strategis manajemen penghargaan ini adalah mengembangkan dan melaksanakan kebijakan, proses dan prakteknya diperlukan dalam mendukung tujuan organisasi. Secara spesifik, Armstrong & Murlis mengemukakan tujuan khusus dari manajemen penghargaan ini, yaitu:

1. Menciptakan proses penghargaan yang didasarkan pada nilai yang ingin dicapai organisasi;
2. Menghargai pegawai sesuai dengan nilai-nilai yang diciptakannya;
3. Menyelaraskan nilai-nilai yang dianut pegawai dan organisasi dalam pelaksanaan penghargaan;
4. Menghargai segala usaha dengan benar untuk memastikan semua pegawai memahami perilaku dan dampak yang diharapkan dari proses penghargaan tersebut;
5. Memfasilitasi/memotivasi pegawai atas keterampilan, keahlian dan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

dalam hal ini Armstrong & Morris menggunakan istilah "winning is war for talent".

6. Membantu proses memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja serta keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya;
7. Mendukung pengembangan budaya organisasi budaya kinerja (performance culture); dan
8. Mengembangkan hubungan kepegawaian yang positif dan kontrak sosial di lingkungan kerja (Armstrong & Morris 2007, hal. 1).

2.4.2 Strategi dan Kebijakan Pemberian Penghargaan

Dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut, para pejabat strategi dan kebijakan untuk memajukan, melaksanakan dan pelaksanaan program dilaksanakan dengan efektif. Dalam hal ini, Armstrong & Morris mengemukakan bahwa manajemen penghargaan yang efektif dapat dicapai berdasarkan asasi yang terintegrasi dengan baik (well-articulated philosophy) yang merupakan serangkaian kepercayaan dan paradigma dasar yang konsisten dengan nilai-nilai organisasi. (Armstrong & Morris 2007, hal. 4)

Lebih jauh, Armstrong dan Morris mengemukakan bahwa kebijakan pemberian penghargaan pada pegawai harus memperhatikan tujuan, nilai dan budaya organisasi, serta tantangan dalam ekonomi global yang semakin kompetitif. Dengan kebijakan penghargaan ini sebaiknya merupakan strategi menyeluruh yang menekankan pada tujuan umum organisasi. (Armstrong & Morris 2007, hal. 4)

Secara konseptual, Lawler mengembangkan beberapa prinsip dasar perhitungan penghargaan pegawai yang sebelumnya dikembangkan oleh Schuster dan Singhain sebagai berikut:

- Program kompensasi sebaiknya dirancang sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kinerja dan konsisten dengan tujuan organisasi

- Kompensasi dapat menjadi pendorong positif dalam perubahan organisasi.
- Memperhatikan variabel resiko dalam pembayaran.
- Menekankan penghargaan individual dan tim kerja untuk kesuksesan organisasi.
- Memperlimbangkan hubungan antar pegawai, pegawai memiliki hak menentukan apakah nilai, budaya dan sistem penghargaan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Lebih jauh lagi, Lawler menekankan bahwa ideologi "penggajian baru" sebaiknya dilihat sebagai pendekatan konseptual kelimbang sebuah resep dalam menyelesaikan masalah penghargaan bagi pegawai. Kompensasi diberikan pada pegawai untuk meningkatkan efektifitas organisasi: "The new pay is not a set of compensation practices at all, but rather a way of thinking about reward systems in a complex organisation. The new pay does not necessarily mean implementing new reward practices or abandoning traditional ones: it means identifying pay practices that enhance the organization's strategic effectiveness."

2.6.3 Level dan Struktur Pengupahan

Penghargaan pada pegawai tidak serta merta diberikan tanpa ada perhitungan yang matang. Rancangan penghargaan tersebut harus mampu kebutuhan organisasi untuk mencapai efektifitas organisasi. Armstrong & Murlis menegaskan bahwa dalam prakteknya perlu dilakukan pengelompokan penghargaan berdasarkan tingkatan tertentu (Grade structures). Struktur pekerjaan membantu organisasi menempatkan hirarki pekerjaan dengan tepat agar tingkatan penggajian sesuai dengan kompetensi dan beban kerja pegawai. Selain itu perlu ada upaya untuk memperhatikan dinamika kerja yang menekankan pada penghargaan yang adil. (Armstrong and Murlis, 2005, p.196)

Hal senada dikemukakan oleh O'Riordan yang menyatakan bahwa berbagai literatur memandang pentingnya upaya mendisain struktur dan level penghargaan. Pertanyaannya, berapa banyak level penghargaan yang harus dibuat dalam sebuah organisasi. Menurut O'Riordan, pada kenyataannya sejauh ini belum ditemukan kerangka acuan yang sempurna, namun sebagian besar organisasi menerapkan 8-9 level penghargaan (8-12 grades). Yang perlu difahami adalah, penentuan level ini sangat ditentukan oleh karakter dan kebutuhan organisasi masing-masing. Dengan demikian, perlu kiranya memastikan bahwa proses penyusunan tingkatan (level) penghargaan ini benar-benar memperhatikan prinsip-prinsip penyusunan penghargaan dan karakter organisasi masing-masing. Hal ini proses evaluasi kinerja individu dalam organisasi. (O'Riordan 2008, hal. ix)

Secara spesifik O'Riordan mengemukakan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan di Irlandia. Proses penyusunan level penghargaan terkait dengan beberapa pertanyaan penting, diantaranya: bagaimana pekerjaan dievaluasi, bagaimana keadilan internal didefinisikan, apakah ada alasan penting dalam memperlakukan struktur pekerjaan saat ini. Evaluasi kerja dipahami sebagai proses sistemik untuk menentukan nilai relatif dan ukuran pekerjaan dalam sebuah organisasi. Setiap level pekerjaan sebaiknya dapat dibedakan dengan jelas. (O'Riordan 2008, hal. ix)

Secara teoretis, struktur pengupahan sebaiknya mempertimbangkan beberapa aspek, diantaranya:

- Sesuai dengan budaya, karakteristik, dan kebutuhan organisasi serta pegawainya.
- Memfasilitasi relativitas manajemen dan pencapaian prinsip pembayaran yang adil, setara, konsisten, dan transparan.
- Mampu mengadopsi tekanan dari dinamika eksternal dan internal organisasi.

- Memfasilitasi fleksibilitas operasional organisasi dan pengembangan organisasi.
- Mencakup aspek terkait dengan kinerja, kontribusi pegawai, peningkatan keterampilan dan kompetensi pegawai.
- Penghargaan dapat diklasifikasi dan membuka peluang pengembangan karir.
- Secara logis dirancang dengan jelas dan dapat dikomunikasikan pada pegawai.
- Organisasi mampu mengontrol pelaksanaan sistem penghargaan yang dirancang.

2.6.4 Jenis Level dan Struktur Penghargaan

Armstrong & Murlis (2005, hal. 292) menawarkan beberapa jenis Level dan Struktur Perhargaan, diantaranya:

1. *Narrow-graded structures*, terdiri dari tingkatan penghargaan yang relatif pendek (biasanya menggunakan 10 atau lebih tingkatan). Jenis ini dikenal dengan *multi-graded structures*.
2. *Broad-graded structures*, memiliki tingkatan yang lebih sedikit, biasanya 6-9 tingkatan.
3. *Band-banded structures*, terdiri dari tingkatan yang terbatas, biasanya 4-5 tingkatan.
4. *Career-family structures*, biasanya diterapkan pada kelompok pekerjaan yang memiliki karakteristik sejenis yang dibagi menjadi 6-8 level. Setiap tingkatan dijelaskan terkait dengan standar tanggung jawab, pengetahuan, dan keterampilan serta kompetensi yang harus dipenuhi. Karena itu membuka peluang pengembangan karir dalam kelompok pekerjaan yang sama.
5. *Job-family structures*, mirip dengan jenis *career families*, namun jenis ini merefleksikan perbedaan penghargaan tergantung pada pekerjaan dari setiap kelompok pekerjaan.

6. *Combined structures*, merupakan kombinasi dari jenis *broad bands* dengan jenis *career/job families* atau jenis *broad bands* yang (*wide*) menjadi jenis *families*.
7. *Pay spines*, merupakan serangkaian "titik pembayaran" yang inkremental dari terendah sampai tertinggi.

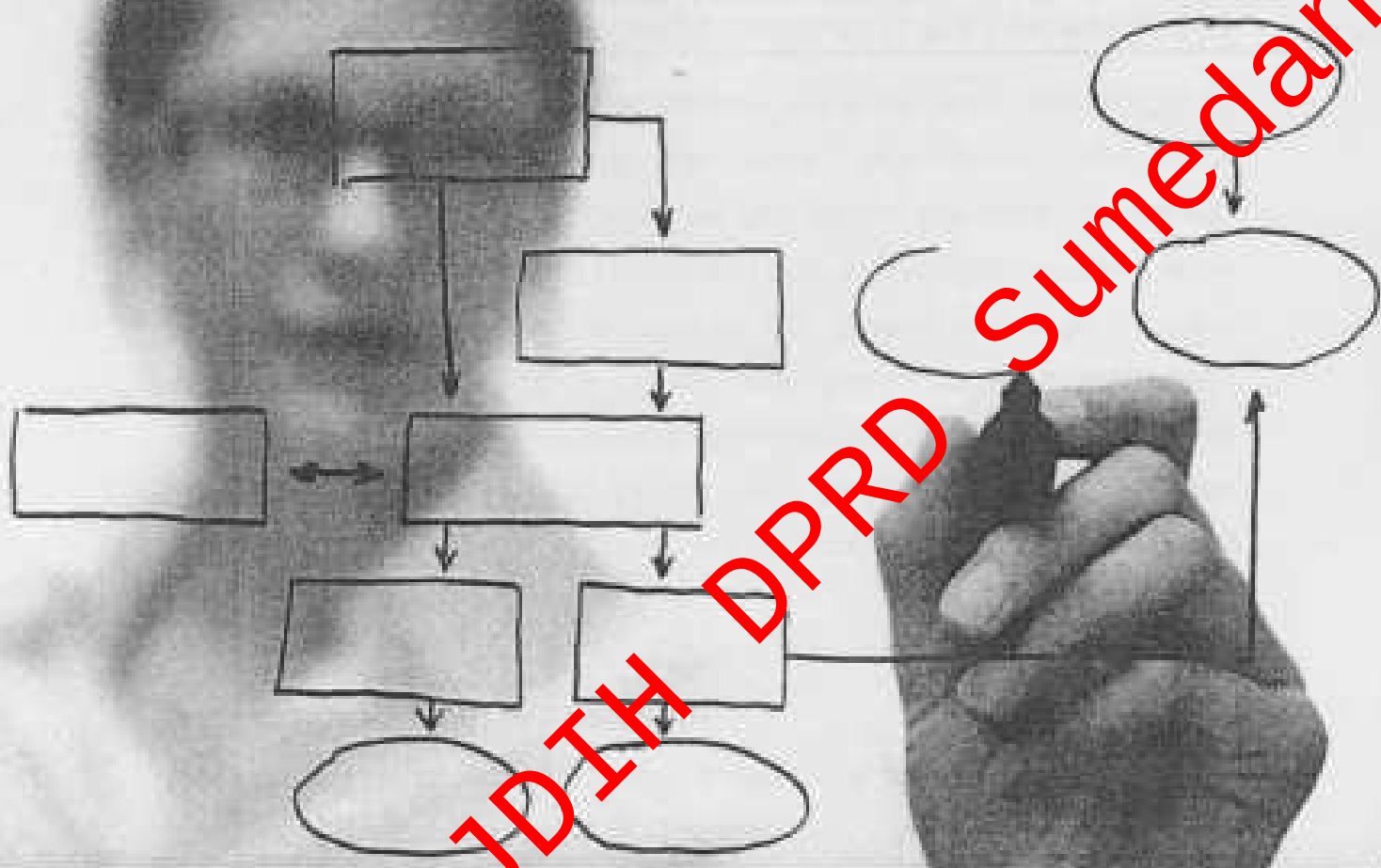
2.6.5 Faktor yang Mempengaruhi Penghargaan

Armstrong & Murlis mengemukakan bahwa dalam sistem penghargaan dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagaimana terlihat pada skema berikut ini:

Gambar 2.7
Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penghargaan



Sumber: Armstrong & Murlis, 2007



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah aspek-aspek yang mempengaruhi besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD yaitu harus memperhatikan asas kepatutan, kewajaran, rasionalitas, standar harga setempat yang berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Standar harga setempat dimaksud adalah standar satuan harga sewa kendaraan yang berlaku

Untuk standar kendaraan dinas jabatan bagi Pimpinan dan Anggota DPRD, tidak termasuk biaya perawatan dan biaya operasional kendaraan dinas jabatan. Objek umum dalam penelitian ini adalah pemilik atau penyedia sewa kendaraan baik beraturan maupun yang sudah melanggar hukum. Sedangkan jika dipersempit lagi, populasi objek yang dibahas adalah pemilik atau penyedia sewa kendaraan yang berada di sekitar wilayah administrasi Kabupaten Sumedang atau apabila tidak dimungkinkan pemilik atau penyedia sewa kendaraan yang berada di sekitar wilayah administrasi Kabupaten Sumedang seperti Kota Bandung dan sekitarnya.

3.2 Sampel/Target Narasumber

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Sampel atau narasumber merupakan pihak yang akan diwawancarai sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian. Narasumber yang akan diwawancarai pada penelitian ini adalah pemilik atau penyedia sewa kendaraan baik beraturan maupun yang sudah melanggar hukum.

3.3 Metode Sampling

Metode sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode Non-Probability Sampling, tepatnya metode Purposive Sampling. Selain pemilik atau penyedia sewa kendaraan yang dijadikan sampel dipilih karena adanya kebutuhan informasi dan data yang khusus dalam penyusunan kajian ini.

3.4 Tahapan Pengerjaan

Penyusunan kajian ini secara umum dilakukan dengan 2 (dua) fase pengerjaan yang terdiri dari tahap perumusan standar jenis kendaraan dinas jabatan bagi pimpinan dan anggota DPRD, tahap perumusan standar tarung angkutan transportasi berdasarkan standar harga setempat

artinya standar satuan harga sewa kendaraan oleh pemilik atau penyedia sewa kendaraan yang berlaku di wilayah Kabupaten Sumedang dan atau yang berada di dekat wilayah administrasi Kabupaten Sumedang seperti Kota Bandung dan sekitarnya, perumusan tunjangan transportasi berdasarkan katalog elektronik yang ditetapkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia (LKPP) untuk wilayah Kabupaten Sumedang dan atau yang berada di dekat wilayah administrasi Kabupaten Sumedang seperti Kota Bandung dan sekitarnya, perumusan besaran tunjangan transportasi berdasarkan jenis kendaraan jabatan dinas yang berlaku bagi pimpinan dan anggota DPRD.

Gambar 3.1

Tahapan Pengerjaan



Sumber: Diskusi Internal, 2017

Fase I

Kaso pertama terdiri dari 3 (tiga) tahapan pengerjaan, yaitu pertama standar jenis kendaraan dinas jabatan bagi pimpinan dan anggota DPRD. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 18/PMK/08/2010 tentang Standar Barang dan Standar Keutuhan Barang Milik Negara berupa Alat Angkutan Darat Bermotor Dinas Operasional Jabatan Di Dalam Negeri, pada prinsipnya Peraturan Menteri tersebut telah mengatur standar untuk kendaraan dinas jabatan bagi pejabat negara umumnya, khususnya juga pejabat daerah. Instrumen standar barang tersebut meliputi kualitas jabatan, jenis kendaraan, kapasitas mesin dan jumlah silinder.

Penentuan besaran tunjangan transportasi berdasarkan standar harga sewa mobil di tingkat satuan harga sewa kendaraan oleh pemilik atau pengguna sewa kendaraan yang berkedudukan di wilayah Kabupaten Sumedang dan atau yang berada di dalam wilayah administrasi Kabupaten Sumedang seperti Kota Bandung dan sekitarnya. Instrumen penilaian yang digunakan untuk mengetahui besaran standar satuan harga sewa kendaraan adalah menggunakan interval harga sewa terendah (termurah) sampai dengan harga sewa tertinggi (termahal) yang berkedudukan di wilayah Kabupaten Sumedang serta dibandingkan dengan jenis kendaraan yang akan diawakan.

Penentuan tunjangan transportasi berdasarkan katalog elektronik yang ditetapkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia (LKPP) untuk wilayah Kabupaten Sumedang dan atau yang berada di dalam wilayah administrasi Kabupaten Sumedang seperti Kota Bandung dan sekitarnya, penentuan besaran tunjangan transportasi berdasarkan jenis kendaraan jabatan dinas yang berada bagi pimpinan dan anggota DPRD. Instrumen penilaian yang digunakan untuk mengetahui besaran standar satuan harga sewa kendaraan adalah menggunakan interval harga sewa terendah (termurah) sampai dengan harga sewa tertinggi

transkrip yang berada di wilayah Kabupaten Sumedang dan area yang berada di sekitar wilayah administratif Kabupaten Sumedang kecuali Kota Bandung dan sekitarnya serta disesuaikan dengan jenis kendaraan yang akan disewakan.

Fase II

Fase kedua terdiri dari 2 (dua) tahapan pengerjaan, yaitu pemilihan jenis kendaraan dinas jabatan bagi pimpinan dan anggota DPRD. Pada tahap pemilihan jenis kendaraan dinas jabatan akan dilakukan penjabaran standar anggaran standar kebutuhan Asat Angkutan Darat Bermotor Dinas Berdasarkan Jabatan Di Dalam Negeri berdasarkan faktor-faktor yang sudah didasarkan sebelumnya dan ada jenis-jenis kendaraan yang aktual. Output dari tahapan ini adalah skenario skenario jenis-jenis kendaraan untuk selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan kendaraan dinas jabatan bagi pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Sumedang.

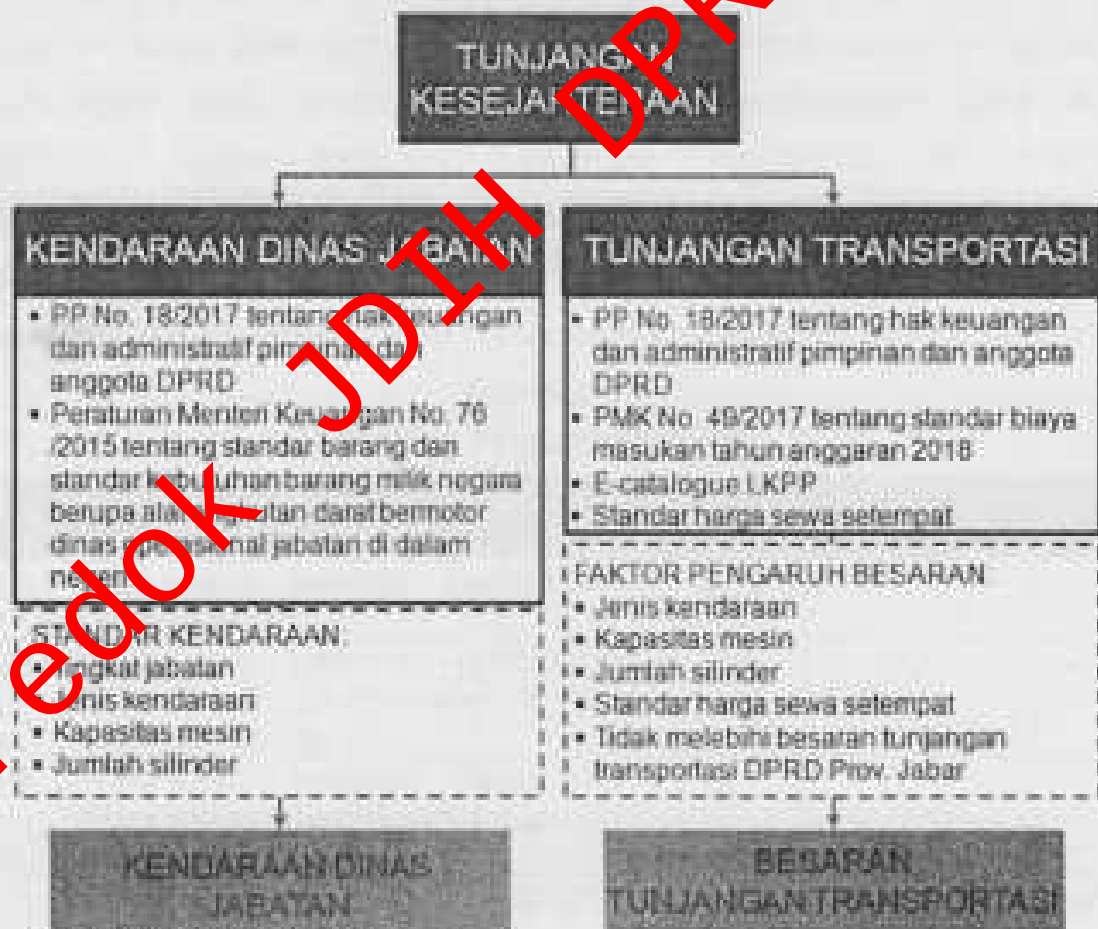
Pada tahap terakhir, akan dilakukan penjabaran besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD yang sudah ditentukan melalui beberapa indikator instrumen standar. Output dari tahapan ini adalah skenario-skenario besaran tunjangan transportasi dari harga terendah sampai dengan harga tertinggi yang berlaku untuk saat ini untuk selanjutnya digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan besaran tunjangan transportasi yang akan dibayarkan per bulan kepada pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Sumedang yang nantinya akan diuangkan dalam Anggaran Kepala Daerah. Selain itu, akan semua pertimbangan yang sudah dilakukan yang tidak kalah penting adalah sesuai yang dikemukakan dalam PP No. 12 Tahun 2017 yaitu harus memperimbangan masa kependidikan, kewajiban dan resonabilitas. Prinsip tersebut tentunya menjadi bahan pertimbangan penting walaupun pemenuhannya akan sangat subjektif sebagai dasar pertimbangan lain terkait kondisi kemampuan keuangan daerah, kondisi umum daerah, pertimbangan besaran tunjangan transportasi

daerah kabupaten/kota lain yang berada di wilayah Provinsi Jawa Barat serta efisiensi dan efektivitas kinerja keuangan daerah.

3.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penyusunan kajian ini diuraikan pada gambar berikut.

Gambar 3.2
Kerangka Berpikir



Sumber: Diskusi Internal, 2017

3.6 Metode Pendekatan Studi

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang dilakukan dengan cara terlebih dahulu meneliti bahan-bahan kepustakaan atau menginventarisasi hukum positif yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan mengacu kepada norma-

jenis-jenis yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan atau mengkal data sekunder.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan ke luhir i luan dilakukan dengan cara data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara, studi banding, dan FGD yang melibatkan seluruh stakeholder terkait. Metode wawancara dan FGD dilakukan untuk mendapatkan data terkait standar harga setempat atau standar besar harga sewa kendaraan. Sedangkan studi banding dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi terkait besaran tunjangan transportasi di daerah kabupaten/kota di wilayah provinsi Jawa Barat selain yang diaditikan bahas dalam penelitian besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD kabupaten Sumedang.

Gambar 3.3

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data			
1	Penentuan Standar Kendaraan Dinas Jabatan	✓	
2	Penentuan Besar Tunjangan Transportasi berdasarkan Harga Standar Setempat		✓
3	Penentuan Besar Tunjangan Transportasi berdasarkan Katalog Eksekutif	✓	
4	Penentuan besaran Tunjangan Transportasi		✓
5	Jenis Kendaraan Dinas Jabatan bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Sumedang		✓
6	Skema Besar Tunjangan Transportasi bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten		✓

Sumber: Bukalmanal, 2017

Data sekunder didapatkan dengan melakukan studi literatur. Adapun studi literatur dilakukan pada:

- Dokumen resmi lainnya seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, dan lain-lain.
- Literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah besaran tarif agar transportasi dan harga sewa kendaraan.

3.8 Kebutuhan Data

Dalam pengerjaan kajian ini, peneliti membutuhkan sejumlah data sebagai dasar dan bahan penyusunan kajian. Data-data tersebut dibutuhkan untuk memperkuat hasil kajian dan memberikan jawaban terhadap permasalahan yang terdapat. Adapun data-data yang dibutuhkan diantaranya:

Tabel 3.1
Kebutuhan Data

No	Kebutuhan Data
1. Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat	• Dokumen tentang transportasi DPRD Provinsi Jabar • Metodologi perhitungan tarif sewa kendaraan
2. Sekretaris DPRD Kabupaten Sumedang	• Data evaluasi kinerja Sekretariat DPRD • Lembar Kerja yang terdapat dari tahun 2014 selanjutnya • Jadwal kegiatan dari tahun 2014 selanjutnya
3. Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah Kabupaten Sumedang	• Data historis APBD sektor Belanja Tunjangan • Instrumen, terdapat penilaian kinerja perumusan kebijakan tunjangan historis • Data proyeksi kemampuan belanja tunjangan
4. Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Sumedang	• Data historis APBD sektor Belanja Tunjangan • Informasi terkait penilaian kriteria kemampuan belanja tunjangan historis • Data proyeksi kemampuan belanja tunjangan

Sumber: Baku, Instrumel, 2017

8.9 Metode Analisis Data

Pada tahap penelitian faktor yang memengaruhi besaran tunjangan transportasi dilakukan analisis yang berupa 5. Analisis ini dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administrasi Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Menurut artikel regulasi tersebut, besaran tunjangan transportasi bagi pimpinan dan anggota DPRD mempertimbangkan 1) asas kepastian, 2) asas keadilan, 3) asas rasionalitas, 4) standar harga setempat yang berlaku sesuai dengan kondisi ekonomi pembangunan, dan 5) besaran tunjangan transportasi yang berlaku tidak boleh melebihi besaran tunjangan transportasi Pimpinan dan Anggota DPRD provinsi.

Untuk mengetahui standar harga setempat yang berlaku, maka perlu dilakukan survey harga setempat secara komprehensif dengan menggunakan metode survey acak. Akan tetapi, mengingat adanya keterbatasan data, waktu, dan biaya, maka metode survey acak tidak akan dilakukan pada kajian ini. Oleh karena itu, data dari survey yang akan digunakan merupakan hasil pendekatan dari penyediaan layanan dari pemilik atau penyedia sewa kendaraan baik perorangan maupun badan hukum yang berada di wilayah Kabupaten Sumedang dan sekitarnya. Kemudian untuk mengetahui standar harga setempat menggunakan standar harga yang sudah ditetapkan dalam Katalog Teknik dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Harga adalah nilai suatu barang atau jasa yang diukur dengan jumlah uang yang dikeluarkan oleh pembeli untuk mendapatkan sejumlah komoditas dan barang atau jasa berikut sebayannya¹¹. Menurut William J. Stanton harga adalah jumlah yang kemungkinan diambil

¹¹ John P. Kelly, Richard W. Smith, dan Lisa M. Davis, *Strategi Baku Yang Berdaya Guna*, PT. Rajagrafindo, Jakarta 2008, h. 402

sebagai barang yang dibutuhkan untuk memperoleh beberapa kontribusi sebuah produk dan layanan yang menyertainya. Harga menurut Jerome W. Gony harga adalah apa yang ditawarkan untuk sesuatu.

Menurut Philip Kotler harga adalah sejumlah nilai atau uang yang ditawarkan atas suatu produk atau jasa untuk pemenuhan dari nilai yang diberikan konsumen atas manfaat manfaat yang telah menjadi faktor penting yang mempengaruhi setiap pembeli hal ini berlaku di era negara miskin, namun faktor dari harga telah menjadi lebih penting dalam perilaku membeli pembeli pasar berkembang (Gony W. J.). Dalam arti yang paling sempit harga (price) adalah jumlah uang yang dibayarkan oleh pembeli atas barang.

Dalam berbagai bidang penelitian harga barang dan jasa merupakan suatu konsep integral dalam dari berbagai hal seperti sebagai nilai atau sistem yang mengatur persaingan yang semakin ketat, tenaga dan lingkungan pertumbuhan ekonomi dan peluang usaha bagi yang menjadi dasar. Harga sangat mempengaruhi pasar dan tenaga penjualan dan juga mempengaruhi persepsi pembeli dan pembelian psikologis.

Harga adalah salah satu elemen dalam pemasaran yang menghasilkan pendapatan semua elemen lainnya hanya mewakili harga. Harga adalah salah satu elemen yang paling fleksibel dan dalam pemasaran tidak seperti elemen lain produk dan komitmen jalur distribusi. Harga dapat berubah-ubah dengan cepat pada saat yang sama penetapan harga dan persaingan harga adalah masalah utama yang dihadapi banyak eksekutif pemasaran.

Harga menjadi ukuran bagi konsumen dimana ia mengalami kesulitan dalam memilih mata produk yang komplek yang ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan apabila barang yang diinginkan konsumen adalah barang dengan kualitas atau mutu yang baik maka tentunya harga menjadi mahal walaupun biaya yang di timbulkan konsumen adalah dengan kualitas biaya-biaya saja atau tidak terlah baik maka harganya tidak terlalu mahal.

Kesalahan dalam menentukan harga dapat menimbulkan berbagai konsekuensi dan dampak. tindakan penentuan harga yang melanggar etika dasar menyebabkan pelaku usaha tidak diakui pembeli. Bahkan para pembeli dapat melakukan suatu reaksi yang dapat menjatuhkan nama baik penjual apabila kewenangan harga tidak berada pada pelaku usaha melainkan berada pada kewajiban pemerintah, maka penerapan harga yang tidak diinginkan oleh pembeli (konsumen) hal ini sebagian masyarakat bisa mengakibatkan suatu reaksi penolakan oleh banyak orang atau sebagian kalangan, reaksi penolakan itu bisa dikecualikan dalam berbagai tindakan yang kadang kadang mengacu pada tindakan mafia atau korupsan yang melanggar harga barang.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa harga merupakan sesuatu kesepakatan mengenai transaksi jual beli barang/jasa dimana kesepakatan tersebut diikuti oleh kedua belah pihak. Banyak yang menganggap bahwa harga sebagai acuan kegiatan dari sistem perdagangan besar, harga pasar sebuah produk mempengaruhi upah, sewa, bunga dan lain lainnya. Harga sebuah produk mempengaruhi biaya faktor-faktor produksi tenaga kerja tanah, modal dan kewiraswastaan. Jadi harga adalah acuan pengukur dasar sebuah sistem

Berkas Tipe G					
Harga Sewa Sempai (Rental Kendaraan)	Sewa	Kendaraan	Kedatangan	Per Hari	Bulan
	Wol Mid Bus		Sumedang		500.000.000.000
			Selatan, Panjang		500.000.000.000
			Selatan, Panjang		500.000.000.000
Asas Keadilan, Kewajaran, dan Kesenangan					
Sumber: Hasil Analisa 2017					

Pada tahap perumusan besaran tunjangan transportasi, maka akan dilakukan perhitungan terhadap harga sewa transportasi kendaraan standar harga sewaan dan standar satuan harga sewa kendaraan. Adapun tidak ada yang sudah didapat kemudian dihitung menggunakan rumus:

$$\text{BESARAN TUNJANGAN TRANSPORTASI} = \text{Harga Sewa Sempai} \times \text{Jumlah Hari} \times \text{Persentase Standar Harga Bulanan}$$

Keterangan:

- Harga sewa sewaan adalah standar satuan harga sewa kendaraan per hari yang standar kendaraan dinas jabatan
- Jumlah hari adalah asumsi efektivitas penggunaan kendaraan dinas jabatan selama non kerja ditambah kegiatan kerja Kelling dan Subo Doso di wilayah Kabupaten Sumedang.
- Persentase Standar Harga Bulanan adalah persentase pengurangan (diskon harga bulanan) sebagai akibat dari perhitungan besaran harga sewa kendaraan per bulan

ekonomi karena harga mempengaruhi alokasi faktor-faktor produksi. Upah kerja yang tinggi memiliki tenaga kerja, tingkat bunga yang tinggi menarik modal dan sebagainya. Dalam penanamannya sebagai modal (pendapatan) dan biaya yang akan memperoleh seberapa banyak barang atau jasa yang diproduksi (semimurni).

Harga sebuah produk atau jasa menentukan tingkat permintaan rumah tangga. Harga mempengaruhi posisi bersaing dan bagian dari saham pasar dari perusahaan. Sebaliknya jika harga mempunyai pengaruh yang bukan kecil terhadap pendapatan dan laba bersih.

Sebanyaknya banyak masalah yang berkaitan dengan penetapan harga diawal ser hal-hal yang sederhana yang mengartikan kita. Dalam teori ekonomi dikatakan bahwa harga, nilai dan manfaat merupakan konsep yang saling berkaitan. Harga yang dikenal sehari-hari adalah nilai yang disebut dalam rupiah dan lain atau medium lainnya sebagai alat tukar. Masalah masalah praktis yang berhubungan dengan harga dan definisi harga secara sederhana akan timbul pada waktu kita menyelidiki harga satu klo bus dan lain atau harga sebuah meja.

Dalam hal evaluasi survey harga sederhana dapat dikelompokkan interval harga sewa rendah (termurah) dan harga sewa tinggi (termahal). Untuk batasan sederhana harga sewa tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2
Asumsi Dasar Penentuan Besaran Tujuan Transportasi

KETERANGAN					
PMK No. 49/2017	Sewa	Cenderaan	Provinsi Jawa Barat	Per Bulan	3.500.000
	Operasional				
	Reguler				
Katalog Elektronik (UKP)	Sewa	Cenderaan	Kota Bandung dan sekitarnya	Per Bulan	Rata-Rata 7 juta 500
	Operasional				
	Reguler				

BAB 4 HASIL ANALISIS AWAL

4.1 Kondisi Umum Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumedang Masa Jabatan Tahun 2014-2019

Pimpinan DPRD mempunyai Tugas :

1. Memimpin sidang-sidang dan menyimpulkan hasil sidang untuk mengambil keputusan;
2. Menyusun rencana kerja dan mengadakan pembagian kerja antara Ketua dan Wakil Ketua;
3. Menyusun Rencana Kerja Tahunan DPRD, bersama seluruh pimpinan alat kelengkapan DPRD;
4. Menyusun Renja 5 Tahunan DPRD bersama seluruh pimpinan alat kelengkapan DPRD;
5. Menyusun Rencana Anggaran DPRD bersama Sekretariat DPRD pengesahannya dilakukan dalam Rapat Paripurna;
6. Membentuk Pansus dalam Penyusunan Renja 5 Tahunan;

7. Menjadi Juru Bicara DPRD;
8. Menyampaikan Progress Report secara berkala terhadap publik;
9. melaksanakan dan memasyarakatkan putusan DPRD;
10. Mengadakan Konsultasi dengan Bupati dan Instansi Pemerintah lainnya sesuai dengan putusan DPRD.



Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang
Jl. P. Soeriatmadja No. 10 Sumedang



PIMPINAN DPRD KABUPATEN SUMEDANG MASA JABATAN TAHUN 2014-2019

No.	NAMA	JABATAN
1.	IRWANSYAH PUTRA	KETUA
2.	Ir. EDI ARIYATI, M.Si., M.M	WAKIL KETUA
3.	Drs. ISLIM WAHYUDI	WAKIL KETUA
4.	DEPURCITA HUDAYA, S.Pt., M.M.	WAKIL KETUA

Visi dan Misi

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), merupakan Ceminan dari sebuah Rencana Strategis (Strategic Plan), yang dilandasi oleh Visi dan Misi DPRD dan kebijakan-kebijakan Pemerintah Daerah. Adapun Visi dan Misi DPRD Kabupaten Sumedang sebagai berikut :

Visi

MENJADI LEMBAGA LEGISLATIF YANG TERPERCAYA (AMANAH/CREDIBEL) DAN BERKEMAMPUAN (FATHONAH/CAPABLE) DALAM MEMPERJUANGKAN ASPIRASI MASYARAKAT. GUNA MENCAPAI TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUMEDANG YANG SEJAHTERA, AGAMIS DAN DEMOKRATIS (SEHATI).

Misi

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Anggota DPRD.
2. Meningkatkan Kemampuan Dalam Menjalankan Fungsi Legislasi, Anggaran dan Pengawasan Anggota DPRD.
3. Meningkatkan Komunikasi Politik Dengan Masyarakat Umum Mendorong Partisipasi Publik Yang Berkualitas

Komis DPRD Sumedana Periode 2014-2017

Komisi A

Bidang Tugas Komisi A

Bidang Pemerintahan, meliputi Pemerintahan dan Otonomi Desa, Kecamatan dan Kabupaten, Komunikasi dan Informasi, Organisasi Politik dan Organisasi Kerakyatan, Hukum, Kebersamaan dan Hak Asasi Manusia, Kesehatan dan Apoteker, Penanganan KKN, Pelajar, Kerjasama, Penyelidikan, Penelitian, Perlindungan Masyarakat, Perlindungan Konsumen, dan Pemerintahan.

KOMISI A

No.	NAMA	JABATAN
1	ANGGOT LERMAN, S.MC	KEPUJA
2	ALFIDUSMAWAN, S.P	WAKIL KEPUJA
3	ZULFIHARLOWAN, S.E, M.M	SEKRETARIS
4	ATANG SITIAWAN, S.E	ANGGOTA
5	RITA ROSANA PODISTA	ANGGOTA
6	LEN LIMPA, S.Kom.	ANGGOTA
7	DAN ISWARA, S.P	ANGGOTA
8	ERM. TRIAN, S.E, M.M	ANGGOTA
9	ILASRI D P GUNAWAN, S.Pd	ANGGOTA
10	H. NURDIYAN, S.P	ANGGOTA
11	H. DGO SUPARDI, S.E, M.M	ANGGOTA

Pengasosiasi Kod. INDRA HERMAWAN S., S.IP

Komisí B

Bidang Tugas Komisi B

Bidang Komisi B: Keuangan, meliputi: Perekonomian, Perdagangan dan Investasi, Awar Daerah, Koperasi dan Usaha Mikro, Perdagangan dan Perkebunan, Perumahan dan Perkotaan, Kesehatan, Perawatan, Keuangan, Daerah, Perpajakan dan Retribusi, Perbankan, Pemberdayaan.

KOMISI B

No.	NAMA	JABATAN
1.	PAB MULYADI	KETUA
2.	Dr. ASPRI SUDARYANA, F.M.Si	WAKIL KETUA
3.	HUSDAH	SEKRETARIS
4.	HAJAT WILAYATI, SE	ANGGOTA
5.	DEDI HIDAYAT	ANGGOTA
6.	H. DEDEH YAYANG	ANGGOTA
7.	H. DEDEH UZARAH, ST	ANGGOTA
8.	Dr. ALINDANG SIRCUDJIN	ANGGOTA
9.	PRATNO, SE	ANGGOTA
10.	DEDE LUKMAN HAKIM, ST	ANGGOTA
11.	KONGS HERMAWAN	ANGGOTA
12.	H. DADISIPDAS	ANGGOTA

Pengadministrasi : DUDUN M. DULLAH, ST

Komisí C

Bidang Tugas Komisi C

Bidang Kesejahteraan Rakyat, meliputi: Pendidikan, Kesehatan, Kependudukan, Keluarga Berencana dan Cakupan Sip, Kesejahteraan dan transmigrasi, Ilmu Keudayaan, Kesejahteraan Sosial, Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan.

Sekretariat DPRD Sumedang

LABORAN PINDAHLUAN
KALIAN AKADEMIK TUJANGAN TRANSPORTASI BACI HIMPINAK DAN
ANGGOTA DPRD KABUPATEN SUMEDANG

Pengistitasan Kemiskinan, Peningkatan Kesejahteraan Sosial dan
Tetapan

KOMISI C

No.	NAMA	JABATAN
1.	Dr. H. IWAN NUGRAHA	KETUA
2.	A. Lia, S.Ip	WAKIL KETUA
3.	DADANG ROMANSAH, S.Hut., M.Si	SEKRETARIS
4.	OTOF SUWARMAK	ANGGOTA
5.	H. AHWARAH	ANGGOTA
6.	ANNE WIDUR, S.Sos., M.M	ANGGOTA
7.	Dr. H. TARYA SUDRAMAT, M.Pd	ANGGOTA
8.	Dr. LU KUNMANA, M.Pd	ANGGOTA
9.	ELF WALMAH, S.Kes., M.Si	ANGGOTA
10.	M. LY JORDAN S. WARDI, S.Sos	ANGGOTA
11.	BAGUS MOORROCHMAH, Ai	ANGGOTA

Pengasisten: DEDE MULYADI, S.IP

KOMISI D

Bidang Tugas Komisi D

Kelompok Pembangunan dan Lingkungan Hidup, meliputi Pekerjaan Umum,
Sumber Daya Air, Perumahan dan Telekomika, Perumahan Rakyat,
Kota Ruang dan Tata Kota, Sumber Daya Manusia, Kesehatan,
Pertanian dan Perikanan, dan Pengembangan Lingkungan Hidup

KOMISI D

No.	NAMA	JABATAN
1.	DADANG RICHMAWAN, S.E	KETUA
2.	L. DIDING SUHAND	WAKIL KETUA
3.	H. MULYA SURYADI, S. Pd., M. Kom	SEKRETARIS
4.	MADE NONO SUDIRNO	ANGGOTA
5.	WAWAN CUSKADI, St	ANGGOTA

Sekretariat DPRD Sumedang

LABORAN PINDAHEULAN
KALAN AKADEMIK TUNJANGAN TRANSFORMASI RAGI PIRMANAN DAN
ANGGOTA DPRD KABUPATEN SUMEDANG

No.	NAMA	JABATAN
6.	NOGIYAMAN SANTOSA	ANGGOTA
7.	RAEP TRIAWAYA	ANGGOTA
8.	DEJES HUI	ANGGOTA
9.	DEJEN DONI TRIANSYAH, S.Pd	ANGGOTA
10.	H. ASFARIDAN	ANGGOTA
11.	HERMAN FERMANUS HUI	ANGGOTA
12.	MULI DUE MELY, M.Pd, MUI	ANGGOTA

Pengendunghisat : RAHMAT SELAMET

Anggota DPRD Sumedang Periode 2014-2019 Berdasarkan Fraksi Partai

FRAKSI GERINDRA

Ketua : Drs. M. MULIANG SIRG, JDA

Wakil Ketua : Drs. H. HILMANA M.Pd

Secretaris : HUS DAH

Pendaharag : H. M. ROSMAWATI, S.P.

Anggota : 1. Drs. LISTO WAIPILO

2. DEJEN DONI HERLANSYAH, S.Pd.

Pengendunghisat Fraksi Gerindra : WAWAN TASWAN

FRAKSI PDI PERJUANGAN SUMEDANG

Ketua : DEDD SUWARMAN

Wakil Ketua : ALAT WILAYAH, SE

Secretaris : YADI MURAD

Anggota : 1. SWANSYAH PUKA

2. ATANG STAWAN, SE

3. DADANG ROMANSAH, S.HUT, M.S

4. DADANG ROMAWAN, SE

5. ADE NONO SUDICHO

6. WAWAN KUSNADI

4. DEDIH DAYAT
5. H. HILMAH LAH
6. RINA ROSANA PODESTA
7. LB. DIMYATI, S.Kom.

Pengadministrasi Fraksi PDI Perjuangan Sumedang : **USIP RAEPUDIN, S.Ag**

FRAKSI PARTAI GOLKAR

- Ketua : MOGOTYAMAN SENTOSA, S.Sos
- Wakil Ketua : DR. H. HAR YA GUBRA, A.Md.
- Sekretaris : DEDIH, S.H.t
- Pendahuluan : H. AEP HETAMAYA
- Anggota : 1. H. FULAS GILAT, A.Si
2. HJ. DUDU JUSKAF, S.Ps
 3. AN YUSWELRI, S.Sos, MM
 4. LAGONG HERMANA, A.Md
 5. D ADISWARA, S.H
 6. H. DESEN YAYAN R.

Pengadministrasi Fraksi Partai Golkar : **SUPRIYATNA**

FRAKSI DEMOKRAT PAN dan PKB

- Ketua : WILLY JORISAN SUMARDI, S.Sos
- Wakil Ketua : BAGUS HODORPOCHMA, A
- Sekretaris : AGENG HERMANAN
- Wakil Sekretaris : HIRMAN - ERMAWAN, S.H.t
- Anggota : 1. Dik, DIDING SU LINDI
2. H. H. DUD YELLY, MM, MT
 3. DUDI SUPARDI, ST, MM
 4. Dr. H. ASEP S. MASYANA, A.Md, Si
 5. H. DAD STIDAD
 6. RUCI - M. RIDWAN, ST, MM

Pengadministrasi Fraksi Demokrat/Pan dan Anggota Bangsa : **KIKI NURBAYAN**

FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN

Ketua : H. ASPI P. GUNAWAN, S.Pd

Wakil Ketua : KURDIN LAEN, SE

Sekretaris : H. MULYA SURPAD, S.Pd, M.Kom

Anggota : 1. DECEP LUKMAN HAKIM, ST
2. ALFA S. S.

Pengarahannya ke Komisi PPP, KATJA

FRAKSI PARTAI KEADILAN SEJAHTERA

Ketua : ERMA TRIAL, SE

Wakil Ketua : ADE SUCHATI HIDAYAT, S.Pd

Sekretaris : dr. H. NISAN NUGRAHA

Anggota : 1. H. ASFAK ZAMAN
2. ARIATMA, S.P, M.Si
3. EDY WALIMAH, S.KM, M.Si

Pengarahannya ke Komisi PKS : MOCH. RAMDHAN ANDIAT SABANA SABU, SE

Kelengkapan DPRD Kabupaten Sumedang Periode 2014-2019

1. Badan Musyawarah

Tugas Badan Musyawarah DPRD sebagaimana tercantum dalam Pasal 53 Tata Tertib DPRD:

1. Memadani dan melaksanakan menetapkan Program Kerja DPRD : (satu masa tahun sekali), menetapkan jadwal dan agenda pekerjaan, menetapkan jadwal waktu penyelesaian suatu masalah berdasarkan waktu penyelesaian anggaran, pelaksanaan daerah, anggaran tidak mengurangi kewenangan paripurna untuk mengubahnya;
2. Membantu pimpinan menentukan kebijakan suatu kebijakan, peraturan daerah atau pelaksanaan tugas DPRD lainnya dalam kelengkapan DPRD;

3. Memberikan pertimbangan kepada pimpinan dalam menentukan garis kebijaksanaan yang menyangkut pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD;
4. Membantu pimpinan membentuk panitia khusus
5. Menentukan pilihan mengenai isi risalah rapat apabila timbul perbedaan pendapat;
6. Meminta dan/atau memberikan kesempatan kepada alat kelengkapan DPRD yang lain untuk memberikan keterangan/penjelasan mengenai hal yang menyangkut pelaksanaan tugas tiap-tiap kelengkapan tersebut;
7. Badan Musyawarah dapat mengundang Pimpinan alat kelengkapan DPRD yang lain dan/atau Anggota yang dipandang perlu untuk menghadiri Rapat Badan Musyawarah, dan mereka yang diundang itu mempunyai hak bicara;
8. Apabila Rapat Badan Musyawarah tidak dapat dilaksanakan dan/atau tidak berhasil mengambil keputusan, maka masalah yang agendakan dalam rapat tersebut diserahkan kepada pimpinan atau dikembalikan kepada rapat paripurna berikutnya setelah melakukan konsultasi/koordinasi dengan pihak terkait;
9. Mengatur lebih lanjut penanganan dalam hal menetapkan bahwa Pemerintah Daerah atau pihak terkait diharuskan untuk melakukan konsultasi dan koordinasi dengan DPRD mengenai suatu masalah;
10. Menentukan penanganan suatu Rancangan Peraturan Daerah atau pelaksanaan tugas DPRD lainnya oleh alat kelengkapan DPRD; dan
11. Melaksanakan hal-hal yang oleh Rapat Paripurna diserahkan kepada Badan Musyawarah

Sekretariat DPRD Sumedang

LABORAN PENDAHULUAN
KAJIAN AKADEMIK TINDANGAN TRANSPORTASI BAGI HIMPINAN DAU
ANGGOTA DPRD KABUPATEN SUMEDANG

SUSUNAN PERSONALIA BADAN MUSYAWARAH DPRD KABUPATEN SUMEDANG MASA JABATAN 2014-2019

No.	NAMA	JABATAN
1.	IRWAN SYAH PUTRA	KETUA DPRD
2.	W. EDI ASKAS M.Si. MM	WAKIL KETUA DPRD
3.	DR. ISPO WAI YUD	WAKIL KETUA DPRD
4.	ADE SUJATA - JUDATA, S.Pt. MM.	WAKIL KETUA DPRD
5.	NAD MULYADI	ANGGOTA
6.	IACAT WILAYAT, SE	ANGGOTA
7.	TAT WARTIANI	ANGGOTA
8.	ETA ROSANA PODESIA	ANGGOTA
9.	DEDI RUHYAT	ANGGOTA
10.	ENID DMYATI, S.Pt.	ANGGOTA
11.	ALANG STEFANO, A.Md	ANGGOTA
12.	Hj. DITEF JARIAH, S.Pt	ANGGOTA
13.	DIAN HERVANA, SE	ANGGOTA
14.	ABRA SUDRIAT	ANGGOTA
15.	AS. LU SURMANA M.Pd	ANGGOTA
16.	H. AIROSMAWAN, S.P	ANGGOTA
17.	APRIANDI, SE	ANGGOTA
18.	ASFAZ DAN	ANGGOTA
19.	MURDINIAEN, SE	ANGGOTA
20.	ALIAUS P	ANGGOTA
21.	DR. DINDING S. ANDI	ANGGOTA
22.	H. H. DUD KELL, MM, M.P	ANGGOTA
23.	DUDI SUPARDI, S.Pt. MM	ANGGOTA
24.	DR. L. ASTI SUMARYANA, Ir. MM	ANGGOTA
25.	HERMAN HERMAWAN, S.Pt	ANGGOTA

Pengadmy-Isiros : DEDI RUHDIAT, A.Md

2. Badan Legislasi

Tugas Badan Legislasi DPRD sebagaimana dalam Pasal 21 Tata Tertib DPRD adalah sebagai berikut:

1. Menyusun program legislasi Daerah yang memuat daftar uraian, Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah untuk satu masa tanggungjawab dan Prioritas setiap Tahun anggaran, kemudian dibicarakan dalam Rapat Paripurna.
2. Menyampaikan Rancangan Perdausul DPRD berdasarkan Program Prioritas yang telah ditetapkan.
3. Melakukan Penghemerisan, Pembulatan dan Pementasan Rancangan Rancangan Perda yang diajukan Anggota, Komisi atau Gabungan Komisi sebelum Rancangan perda tersebut diajukan kepada Pimpinan DPRD.
4. Memberikan Rekomendasi terhadap Pengajuan Rancangan peraturan Perda yang terdapat dalam Program Legislasi Daerah atau Prioritas Rancangan Perda Tahun Berjalan.
5. Melakukan Pembahasan, Pembinaan/Penyempurnaan Rancangan Perda yang secara khusus ditugaskan oleh Badan.
6. Melakukan Sosialisasi Perda yang telah disahkan, serta penyebutan serta mencari masukan untuk rancangan Perda yang sedang atau akan dibahas.
7. Mengikuti pelaksanaan pelaksanaan perda disampingnya, serta melakukan evaluasi terhadap materi dan pelaksanaan perda.
8. Melakukan kajian terhadap Perda yang akan keluar permasalahan karena bertentangan dengan kepentingan umum atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan dengan mengajukan perubahan bahkan pembatalan atas Perda terkait.
9. Melakukan Evaluasi dan penyempurnaan Peraturan Tata Tertib dan Kode Etik.
10. Memberikan masukan terhadap Pimpinan DPRD atas Rancangan Perda yang telah ditetapkan Daerah.

11. Membagikan "Pemberitahuan" terhadap kecamatan Desa yang sedang dibantu oleh DPRD bersama Pemerintah Daerah.
12. Membuat inventarisasi masalah hukum dan Peraturan-Undang-undang pada saat masa keanggotaan DPRD untuk masa dipengantar sebagai bahan oleh Badan Legislatif daerah pada masa keanggotaan berikutnya.

ANGGOTA BADAN LEGISLASI DPRD KABUPATEN SUMEDANG

No.	NAMA	JABATAN
1.	H. NURDIN ZAEN, SE	KETUA
2.	A. A. KOLISEL, MS	WANIL KETUA
3.	ATANG SETIAWAN, SE	ANGGOTA
4.	YADI MULYAS	ANGGOTA
5.	DEDE SURARMAN	ANGGOTA
6.	DADANG ROMANUS, S.Su, MS	ANGGOTA
7.	Dr. H. TARYA SUDRAJAT, M. Sc	ANGGOTA
8.	A. AEF HAMAYA	ANGGOTA
9.	ETIH DJI	ANGGOTA
10.	AGUS NOORRUDI M. A. AT	ANGGOTA
11.	ATUNG SETIAWAN	ANGGOTA

Manajemen : ARIF KURNIADI, S.Kom.

3. Badan Kehormatan

Tugas Badan Kehormatan DPRD sebagaimana dalam Pasal 67 Tata Tertib DPRD adalah sebagai berikut:

1. Mengamati dan mengevaluasi disiplin, etika, dan moral para anggota DPRD rangka menjaga martabat dan kehormatan sesuai dengan kode etik DPRD;
2. Meneliti dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh anggota DPRD terhadap peraturan Tata Tertib DPRD;

3. Melakukan Penyelidikan, Verifikasi dan Verifikasi atas pengumpulan Pimpinan DPRD, Pemilinda dan masyarakat;
4. Menyampaikan Laporan atas Keputusan Badan Kerja sama kepada pimpinan DPRD;
5. Memanggil anggota yang bersangkutan untuk memberikan penjelasan dan pembelaan terhadap dugaan pelanggaran yang dilakukan;
6. Meminta Keterangan Pejabat, instansi pihak lain yang terkait termasuk untuk meminta dokumen dan bukti lain, dan;
7. Menjatuhkan sanksi kepada anggota DPRD yang terbukti melanggar Kode Etik dan/atau peraturan Tata Tertib DPRD;
8. Dapat meminta bantuan dari ahli atau inspeksi dalam melaksanakan Penyelidikan, Verifikasi dan Klarifikasi

No.	NAMA	JABATAN
1.	H. HADIS SUDARSO, S.Pd	KEPUA
2.	Drs. L. E. UKMANA, M.Pd	WAKIL KEPUA
3.	A. A. N. S. IRYANA, A.Md	ANGGOTA
4.	EL. WAJAH, S.KM, M.Si	ANGGOTA
5.	Cedep Lukman Hakim, ST	ANGGOTA
Pengantar: L. L. UNA WIJAYA		

4. Badan Anggaran

Tugas Badan Anggaran DPRD

1. Memberi saran dan pendapat, berupa pokok-pokok pikiran DPRD kepada Bupati dalam mempersiapkan Rancangan Pelaksanaan dan Belanja Daerah setiap lima (5) (lima) Bulan sekali, dan diterapkannya Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
2. Memberikan saran dan pendapat kepada Bupati dalam mempersiapkan Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD, pelaksanaan APBD dan Laporan Pertanggung Jawaban

Pelaksanaan APBD sebelum disampaikan Bupati dalam rapat paripurna DPRD.

3. Melakukan rapat kerja atau konsultasi dengan Bupati dan/atau Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) guna memberikan saran dan pendapat sebagaimana yang dimaksud huruf a dan b;
4. Bersama dengan Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) membahas kebijakan umum maupun untuk perubahan anggaran tahun berjalan;
5. Membahas rancangan peraturan daerah tentang APBD, Perubahan APBD dan pertanggung jawaban pelaksanaan APBD bersama dengan Pemerintah Daerah guna penetapan persetujuan DPRD;
6. Menindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tentang Laporan Pertanggung Jawaban Pelaksanaan APBD berupa laporan Keuangan, dengan melakukan pembahasan bersama dengan pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan DPRD;
7. Membahas tindak lanjut/ penyesuaian Pemerintah Daerah terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tentang laporan keuangan bersama dengan pemerintah daerah; hasil pembahasan dimaksud dijadikan bahan guna pembahasan laporan pertanggung jawaban pelaksanaan APBD;
8. Bersama tim anggaran pemerintah daerah melakukan penyempurnaan terhadap hasil evaluasi Gubernur mengenai rancangan peraturan daerah tentang APBD, perubahan APBD dan pertanggung jawaban Pelaksanaan APBD, serta rancangan peraturan Daerah yang mengatur pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Tata ruang, guna ditetapkan dengan keputusan Pimpinan DPRD;

9. Membantu laporan realisasi anggaran selama APBD dan
prognosis LRA (6 tahun) bulan berikutnya;
10. Menampung dan membina hasil pembicaraan pengalokasian
komisi-komis tentang anggaran intra kerja komisi sesuai dengan
bidang kerjanya untuk sekretariat dan bahan dan penerapan
APBD;
11. Melakukan sinkretisasi, pengharmonisan, pembauran dan
synchronisasi konsep Rancangan Anggaran Pendapatan dan
Belanja Daerah (RABD) yang diajukan komisi-komis atau
gabungan komisi, sebelum disampaikan dalam rapat koordinasi;
12. Menyusun Anggaran belanja DPRD dan membina saran
tanggapan penyusunan anggaran belanja sekretariat DPRD;
13. Menyampaikan laporan hasil pembahasan yang dilakukan
kepada pimpinan DPRD dalam rapat koordinasi Badan Anggaran
dengan pimpinan DPRD sebagai koordinator 3 (tiga) hari sebelum
pengurus.

BADAN ANGGARAN

No.	NAMA	JABATAN
1.	HERWANSYAH PUTRA	KETUA DPRD
2.	HERWANSYAH MSL, MAM	WAKIL KETUA DPRD
3.	FAK. ISTO WAG YUEI	WAKIL KETUA DPRD
4.	ADE RIJATA HIDAYA, ST, MAM	WAKIL KETUA DPRD
5.	ATANG SELAMAN, Se	ANGGOTA
6.	BAGAT W. AYAL, Se	ANGGOTA
7.	ADE KONG SUORONG	ANGGOTA
8.	MAWAN HUSNAL	ANGGOTA
9.	DECE SUWARMAN	ANGGOTA
10.	DADANG ROHMAWAN, Se	ANGGOTA
11.	YOGIE KAMAN SENTOSA, S Sos	ANGGOTA

No.	NAMA	JABATAN
1. DEDIE S. H.		ANGGOTA
2. ANE WIDUSI, S.Sos. MA		ANGGOTA
3. H. DEDE NYAN R.		ANGGOTA
4. DR. M. H. DANG SIROJUDIN		ANGGOTA
5. H. AIROSMAWATI, SP		ANGGOTA
6. TRIMUTIA II, SP		ANGGOTA
7. DR. IWAN KUGRAHA		ANGGOTA
8. H. ASERILY GUNAWAN, S.Pd		ANGGOTA
9. L. MURYA SURYADIN, S.Pd. MA, Mm		ANGGOTA
10. DR. DIDING SITI HANI		ANGGOTA
11. WILLY JORDAN SUMARDI, S.Sos		ANGGOTA
12. BAGUS NOORRODDIN, M. AT		ANGGOTA
13. FULIPILIA, RUMAY, S. MA		ANGGOTA
14. H. IDAL S. DAD		ANGGOTA

Mengendalikan: H. ERI SUPRIADI

4.7. Latar Belakang Pemberian Tunjangan Transportasi

Pemberian Tunjangan transportasi sudah menjadi amanat dari pemerintah pusat-pengembangan. Menurut amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten/kota mempunyai hak kelengkapan dan administrasi yang diatur dengan peraturan pemerintah kemudian dalam menjalankan tugas dan wewenangnya pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten/kota berhak memperoleh Tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan Daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administrasi Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah mengamendahkan bahwa pimpinan dan anggota DPRD berhak mendapatkan tunjangan, antara lain:

- (1) Tunjangan kesejahteraan Pimpinan dan Anggota DPRD terdiri atas:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan pensiun; dan
 - d. paksa asuransi jiwa.
- (2) Selain tunjangan kesejahteraan, Pimpinan DPRD disediakan tunjangan kesejahteraan berupa:
 - a. rumah negara dan perengkapannya;
 - b. kendaraan dinas jabatan; dan
 - c. belanja rumah tangga.
- (3) Selain tunjangan kesejahteraan, Anggota DPRD dapat disediakan tunjangan kesejahteraan berupa:
 - a. rumah negara dan perengkapannya; dan
 - b. tunjangan transportasi.

Mengingat tunjangan transportasi sebagaimana diatur dalam PP No. 16 Tahun 2017 mengamanatkan bahwa pemberian tunjangan transportasi kepada pimpinan dan anggota DPRD diserahkan pada ketentuan sebagai berikut:

- a. Tunjangan transportasi diberikan untuk anggota DPRD (Pasal 9 ayat (4) huruf b dan 16 ayat 2 huruf 2017).
- b. Selain itu Pemerintah Daerah melalui DPRD menyediakan kendaraan dinas jabatan bagi Pimpinan DPRD, kepada yang bersangkutan diberikan tunjangan transportasi. (Pasal 15 ayat (1) PP No. 16 Tahun 2017).
- c. Tunjangan transportasi diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan setiap bulan.

Dengan demikian, tunjangan transportasi bagi anggota DPRD sudah mulai diberikan sesuai dengan hak kewajiban dan administrasi anggota DPRD namun bagi pimpinan DPRD tunjangan transportasi sifatnya pilihan. Tidak serta merta mendapatkan fasilitas kendaraan dinas jabatan dan tunjangan transportasi karena akan berdampak. Jika sudah diberikan fasilitas kendaraan dinas jabatan maka tidak akan mendapatkan tunjangan transportasi. Begitu pun sebaliknya. Jika sudah mendapatkan tunjangan transportasi maka tidak akan diberikan fasilitas kendaraan dinas jabatan.

Menurut Robbins (2009), kompensasi merupakan suatu pembayaran berupa uang dan/atau barang yang diberikan oleh perusahaan/penghargaan baik dalam maupun sesudah berakhirnya suatu hubungan kerja berdasarkan suatu sistem yang terstruktur, terbuka, adil, dan layak. Terdapat 3 (tiga) jenis remunerasi, yaitu sistem modal, adil, layak, kompetensi, dan kesempatan. Pemikiran remunerasi berbasis kinerja sangat erat hubungannya dengan manajemen kinerja. Dengan diberikan remunerasi berbasis kinerja maka akan meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan manajemen kinerja, dan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Direktorat Jenderal Anggaran, manajemen kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan keefektifitas aspek aspek yang menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tujuan dari manajemen kinerja diantaranya:

- Mengatur kinerja organisasi agar terstruktur dan terorganisir;
- Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi;
- Membantu pembuatan keputusan organisasi terkait kinerja organisasi, internal organisasi, dan individu;
- Meningkatkan pencapaian organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan serta
- Mendukung semangat dan produktivitas karyawan.

Sampai saat ini terdapat 2 (dua) isu tunjangan transportasi yang terjadi di lingkungan DPRD Kabupaten Sumedang, yaitu:

➤ Tunjangan Transportasi merupakan tunjangan baru yang tidak diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang hak kesangon dan administratif sebelumnya, dengan permasalahan:

- Besaran tunjangan berdasarkan PP No. 18 Tahun 2017 hanya didasarkan pada standar harga setempat sehingga besaran tunjangan akan ditentukan oleh standar satuan harga sewa kendaraan yang berlaku untuk standar kendaraan dinas jabatan yang berlaku di wilayah Kabupaten Sumedang dan atau sekitarnya.
- Jenis kendaraan dinas jabatan yang digunakan harus sesuai dengan Standar Barang dan Standar Kebutuhan Barang Milik Negara berupa Alat Angkutan Darat Bermotor Dinas Operasional Jabatan Di Dalam Negeri.

Tunjangan transportasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap mobilitas anggota DPRD Kabupaten Sumedang sehingga diharapkan kinerja DPRD Kabupaten Sumedang dapat lebih optimal, terutama ketika bekerja melayani dan bertemu dengan konstituennya di daerah pemilihan masing-masing. Besaran tunjangan tentunya tidak dapat didasarkan pada mobilitas atau jarak tempuh di setiap daerah pemilihan akan tetapi hanya didasarkan pada standar harga setempat sehingga berapapun besaran tunjangan transportasinya anggota DPRD Kabupaten Sumedang tentunya dapat menggunakannya sesuai dengan kepentingan dan proporsi yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan wewenang sebagai anggota DPRD Kabupaten Sumedang.

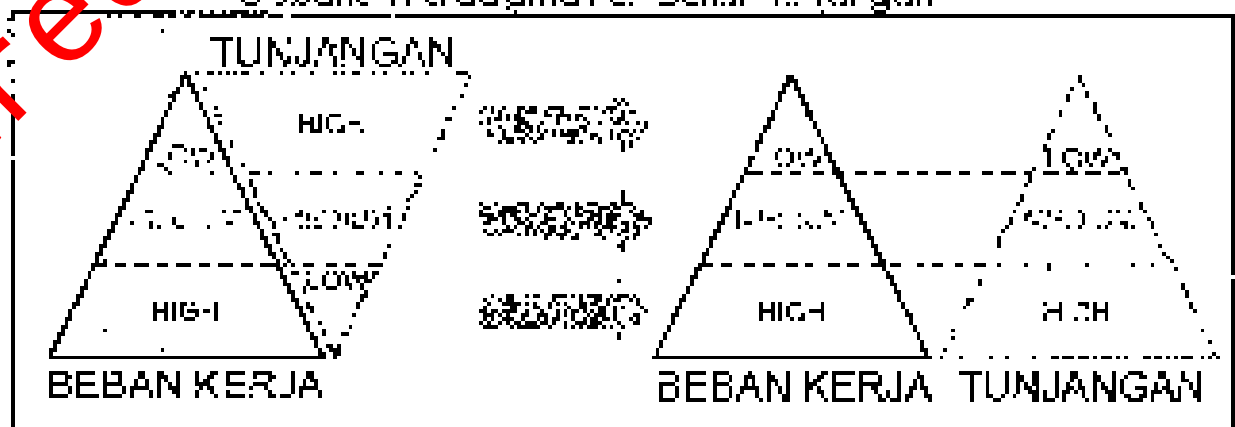
➤ Tunjangan Transportasi ini hanya diberikan kepada anggota DPRD saja, sedangkan pimpinan DPRD sudah memiliki kendaraan dinas

tertinggi tidak mendapatkan tunjangan transportasi dengan pengalihan:

- Bagi pimpinan DPRD Kabupaten Sumedang telah disediakan kendaraan dinas jabatan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang. Dengan demikian para pimpinan DPRD Kabupaten Sumedang tidak akan mendapatkan tunjangan transportasi.
- Berdasarkan PP No. 2 tahun 2017 pemberian tunjangan transportasi bagi pimpinan DPRD bersifat pilihan, artinya jika sudah diberikan fasilitas kendaraan dinas jabatan maka tidak akan mendapatkan tunjangan transportasi. Begitu pun sebaliknya, jika sudah mendapatkan tunjangan transportasi maka tidak akan diberikan fasilitas kendaraan dinas jabatan.

Ditela dapat mengetahui apa yang terjadi maka pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja serta kinerja individu dapat menjadi acuan. Diharapkan kajian ini dapat menjadi bahan untuk membentuk paradigma pemberian tunjangan yang berbanding lurus dengan beban kerja yang didapat.

Gambar 4.1
Perubahan Paradigma Pemberian Tunjangan



Sumber: Disusi Piretti, 2017

4.3 Perumusan Besaran Tunjangan Transportasi

4.3.1 Perumusan Faktor yang Mempengaruhi Besaran Tunjangan Transportasi

Landasan dalam merumuskan besaran tunjangan transportasi mengacu kepada ketentuan yang elemanatkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administrasi Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Menurut pasal 1 regulasi tersebut, tunjangan transportasi merupakan tunjangan kesejahteraan yang disediakan untuk anggota DPRD. Tunjangan transportasi diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan setiap bulan.

Besaran Tunjangan Transportasi didasarkan sesuai dengan standar satuan harga sewa kendaraan yang berlaku untuk standar kendaraan dinas jabatan bagi Pimpinan dan Anggota DPRD, tidak termasuk biaya perawatan dan biaya operasional kendaraan dinas jabatan. Oleh karena itu, besaran tunjangan transportasi akan dipengaruhi oleh standar harga sewa sehari-hari dan jenis kendaraan yang digunakan. Besaran Tunjangan Transportasi harus memperhatikan dasar penetapan, kecukupan, rasionalitas standar harga tetapan yang berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Besarnya Tunjangan Transportasi yang diberikan kepada Anggota DPRD di lingkungan DPRD Kabupaten Sumedang didasarkan pada faktor-faktor berikut:

a. Jenis Kendaraan Dinas Jabatan bagi Anggota DPRD

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak ada peraturan yang jelas dan mengatur spesifik mengenai jenis kendaraan dinas jabatan yang diperuntukkan bagi anggota DPRD. Berdasarkan pasal 148 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, disebutkan bahwa Anggota DPRD kabupaten/kota adalah pejabat Daerah kabupaten/kota. Asumsi pejabat daerah di daerah jka didasarkan

dengan pejabat Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah setara dengan pejabat eselon II atau pegawai ASN dengan pangkat/golongan IV (empat). Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan 76/PMK.00/2015 tentang Standar Barang Dan Standar Kebutuhan Barang Milik Negara Berupa Alat Angkutan Darat Bermotor Dinas Operasional Jabatan Di Dalam Negeri, pada prinsipnya Peraturan Menteri tersebut telah mengatur standar jenis kendaraan dinas jabatan bagi pejabat negara umumnya, khususnya juga pejabat daerah. Instrumen standar barang tersebut meliputi kualifikasi jabatan, jenis kendaraan, kapasitas mesin dan jumlah silinder. Adapun standar barang dan standar kebutuhan kendaraan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

DAFTAR BATAS TERTINGGI STANDAR BARANG ALAT ANGKUTAN DARAT BERMOTOR DINAS OPERASIONAL JABATAN DI DALAM NEGERI

KUALIFIKASI	JENIS	KAPASITAS MESIN	JUMLAH SILINDER
A	Sedan	3.500 cc	6
	SUV (Sport Utility Vehicles)	3.500 cc	6
B	Sedan	2.500 cc	4
	SUV	3.000 cc	6
C	Sedan	2.000 cc	4
D	SUV	2.500 cc	4
E	SUV	2.000 cc	4
F	MPV (Multi Purpose Vehicles)	2.000 cc Bensin atau 2.500 cc Diesel	4
G	MPV	1.500 cc	4
	Sepeda Motor	225 cc	1

Tabel 4.2

DAFTAR BATAS TERTINGGI STANDAR KEBUTUHAN ALAT ANGKUTAN DARAT BERMOTOR DINAS OPERASIONAL JABATAN DI DALAM NEGERI

TINGKATAN JABATAN	JUMLAH MAKSIMUM	PILIHAN JENIS	KELAS MAKSIMUM
Menteri dan yang	2	Sedan dan/atau	KUALIFIKASI A

Sekretariat DPRD Sumedang

KAJIAN AKADEMIS TENTANG KENDARAAN TRANSPORTASI BAGI PEMFINANSIAN
ANGGOTA DPRD KABUPATEN SUMEDANG

sempit		SUV (Sport Utility Vehicles)	KUALIFIKASI A
Waki Menteri dan yang sempit		Sedan/SUV	KUALIFIKASI B
Belor Ia dan yang sempit		Sedan/SUV	KUALIFIKASI C
Belor Ib dan yang sempit		Sedan	KUALIFIKASI D
Belor a dan yang sempit		SUV	KUALIFIKASI E
Belor b dan yang sempit		SUV	KUALIFIKASI F
Belor I dan yang sempit, yang berkedudukan sebagai kepala kantor		MPV (Multi Purpose Vehicles)	KUALIFIKASI G
Belor IV dan yang sempit, berkedudukan sebagai kepala kantor dengan wilayah kerja minimal 1 (satu) kabupaten/kota		MPV	KUALIFIKASI G
Belor V dan yang sempit, yang berkedudukan sebagai kepala kantor dengan wilayah kerja kurang dari 1 (satu) kabupaten/kota	1	Sepeda Motor	KUALIFIKASI G

Sumber: Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 26/PMK/2013

Berdasarkan data Peraturan Menteri tersebut, maka standar kendaraan dinas jabatan bagi anggota DPRD jika dibandingkan dengan Pejabat ASN golongan IV (a-maka), maka standar barang kendaraan dinas masuk ke dalam kategori kualifikasi E dengan jenis kendaraan tipe SUV, kapasitas mesin 2.000cc dan jumlah silinder 4. Dengan demikian untuk menentukan standar satuan harga sewa kendaraan maka standar kendaraan dinas yang digunakan adalah kendaraan jenis Kijang Inova tipe G-2.0.

Adapun spesifikasi kendaraan Kijang Innova tersebut adalah sebagai berikut: Toyota All New Kijang Innova mengusung tema 'The Legend Born' oleh Hirokima Nakajima selaku Innova Chief Executive Engineer saat ini para pelanggan tidak hanya menginginkan MPV yang fungsional namun juga stylish karena itulah kelahiran baru dari salah satu mobil legendaris dari Toyota ini bahkan diluar ekspetasi pelanggan karena menawarkan tidak hanya stylish namun juga unsur kemewahan dalam sebuah MPV. Tidak hanya itu New Innova juga di desain dengan konsep MPV dan SUV.



Secara spesifikasi utamanya dari sisi ukuran dimensi All New Kijang Innova memiliki ukuran berbeda bila di bandingkan dengan generasi sebelumnya. Perubahan dimensi tersebut meliputi Panjang menjadi 4735 mm, Lebar 1830 mm, Tinggi 1795 mm, Jarak Sumbu 2750 mm, Jarak pijak depan dan belakang menjadi 15540 mm. Tabel perubahan dari Kijang Innova lama ke New Innova baru dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Dimensi	Innova	New Innova
Panjang	4.585 mm	4.735 mm
Lebar	1.775 mm	1.830 mm
Tinggi	1.750 mm	1.795 mm
Jarak Sumbu	2.750 mm	2.750 mm
Jarak Pijak Depan	1.510 mm	1.540 mm
Jarak Pijak Belakang	1.510 mm	1.540 mm

Mesin Toyota All New Kijang Innova 2015

New Kijang Innova masih tetap menggunakan mesin dalam dua pilihan yaitu mesin diesel dan bensin. Mesin untuk New Innova juga mengalami "kelahiran baru" untuk tipe mesin diesel maupun mesin bensin.



Untuk mesin diesel New Innova 2015 menggunakan mesin baru Super Diesel dengan VNT dan intercooler dengan kapasitas 2400 cc. Mesin ini menghasilkan Power (PS) naik sebesar 47 ps/rpm dari mesin Innova tipe sebelumnya menjadi 149 ps/rpm. Torsi (kgm) juga ikut naik untuk mesin manual menjadi 34.9 kgm naik sebesar 14.5 Kgm untuk mesin otomatis menjadi 36.7 kgm naik sebesar 10.2 kgm.

Dengan penggunaan mesin diesel baru di New Kijang Innova ini power juga otomatis naik sebesar 50%, torsi manual juga naik menjadi 71% sementara torsi untuk mesin matic naik sebesar 40%. Dan yang lebih

penting lagi mesin diesel baru di New Innova ini lebih efisien bahan sebesar 30%. Mesin baru All New Innova juga lebih layaknya mesin bensin.



Untuk mesin baru tipe bensin pada New Kijang Innova memiliki kapasitas 1998 cc. Mesin ini juga menghasilkan daya naik sebesar 3 kgm/rpm menjadi 138, tidak hanya daya torsi juga ikut naik menjadi 0.5 kgm/rpm menjadi 191 kgm/rpm. Mesin bensin All New Kijang Innova lebih responsif, lebih senyap dan lebih efisien 25%.

Untuk Spesifikasi dari Toyota All New Kijang Innova mesin bensin adalah sebagai berikut.

MODEL / TYPE		NEW KIJANG INNOVA GASOLINE	
		G	
		AT	MT
DIMENSI / DIMENSION			
Panjang		4.735	4.735
Lebar		1.800	1.800
Tinggi		1.795	1.795
Jarak Sumbu		2.750	2.750
Jarak Pjok	Depan	1.540	1.540
	Belakang	1.540	1.540
MESIN / ENGINE			
Tipe Mesin		1TR-FE 4 Cylinder In-Line, 16 Valve DOHC Dual VVT-i	1TR-FE 4 Cylinder In-Line, 16 Valve DOHC Dual VVT-i

KAJIAN AKADEMIK TUNJANGAN TRANSPORTASI BAGI PIMPINAN DAN
ANGGOTA OPREL KABUPATEN SUMEDANG

- ~~b. Standar Satuan Harga Sewa Kendaraan~~

Standar harga sewa kendaraan merupakan salah satu harga yang digunakan untuk menentukan besaran tunggangan konsumpsi bagi pengguna DPRD. Berdasarkan PP No. 16 Tahun 2017, standar dimaksud merupakan sebuah standar harga sewa kendaraan. Berdasarkan data dan informasi awal yang kami dapatkan di wilayah Kecamatan Sumedang terdapat beberapa pemilik/penyedia sewa kendaraan (mobil) yang banyak didominasi oleh pemilik/penyedia berumur seadangan untuk pemilik/penyedia sewa kendaraan yang sebagian besar para pemilik/penyedia tersebut banyak bekerjasama dengan perusahaan sewa kendaraan yang banyak berdomisili Kota Bandung dan sekitarnya.

Standar satuan harga yang digunakan oleh pemilik/penyedia jasa kendaraan terdiri dari dua jenis harga, yaitu:

- Standar harga harian
- Standar harga bulanan

Juruk abri jelas mengenai asumsi penentuan standar satuan harga yang digunakan dalam merumuskan besaran tunjangan transportasi bagi anggota DPRD Kabupaten Sumedang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Asumsi Penentuan Standar Satuan Harga

Asumsi Penentuan Standar Satuan Harga			
Jenis Kendaraan	Standar Satuan Harga	Jenis Kendaraan	Standar Satuan Harga
Per Hari	Rp. 400.000,-	Kijang Innova Tipe G 2.0	Geogmular Tanjungseri dan Lalinangor
Bulanan	Rp. 7.000.000,- atau Rp. 9.000.000,-	Kijang Innova Tipe G 2.0	- Geogmular Tanjungseri dan Lalinangor - Katalog Elektronik (Lain)

Sumber: Hasil Analisis Data

4.3.2 Perumusan Besaran Tunjangan Transportasi Bagi Anggota DPRD

Setelah faktor-faktor yang mempengaruhi besaran tunjangan transportasi didapatkan, maka sur-bah ini akan dilakukan perhitungan besaran tunjangan transportasi tersebut. terdapat 4 (empat) skenario yang akan dirumuskan yaitu:

- Skenario I:

Semua Anggota DPRD Kabupaten Sumedang mendapatkan tunjangan transportasi sebesar Rp. 7.000.000,-/bulan (belum dipotong pajak).

Tabel 4.4
Skenario I Besaran Tunjangan Transportasi

Komponen Harga			Besaran Tunjangan Transportasi				
Asumsi Skenario	Standar Harga Harian (Terendah-Tertinggi)	Standar Harga Bulanan (Terendah-Tertinggi)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Harian	Diskon Harga Bulanan (10%)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Bulanan	PPH	Besaran Per Bulan (Netto PPh)
Skenario I	300.000	7.535.000	7.800.000	882.000	7.020.000	1.053.000	5.967.000

Sumber: Hasil Analisis, 2017

• **Skenario II:**

Semua Anggota DPRD Kabupaten Sumedang mendapatkan tunjangan transportasi sebesar Rp. 7.488.000,-/bulan (belum dipotong pajak)

Tabel 4.5
Skenario II Besaran Tunjangan Transportasi

Komponen Harga			Besaran Tunjangan Transportasi				
Asumsi Skenario	Standar Harga Harian (Terendah-Tertinggi)	Standar Harga Bulanan (Terendah-Tertinggi)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Harian	Diskon Harga Bulanan (10%)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Bulanan	PPH	Besaran Per Bulan (Netto PPh)
Skenario II	320.000	8.453.200	8.320.000	832.000	7.488.000	1.123.200	6.364.800

Sumber: Hasil Analisis, 2017

• **Skenario III:**

Semua Anggota DPRD Kabupaten Sumedang mendapatkan tunjangan transportasi sebesar Rp. 8.190.000,-/bulan (belum dipotong pajak)

Tabel 4.6
Skenario III Besaran Tunjangan Transportasi

Komponen Harga			Besaran Tunjangan Transportasi			
Alternatif Skenario	Standar Harga Harian (Terendah-Tertinggi)	Standar Harga Bulanan (Terendah-Tertinggi)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Harian	Diskon Harga Bulanan (10%)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Bulanan	Besaran Per Bulan (Netto PPh)
Skenario III	350.000	8.470.550	9.100.000	819.000	8.190.000	1.226.500

Sumber: Hasil Analisis, 2017

• **Skenario IV:**

Semua Anggota DPRD Kabupaten Sumedang mendapatkan tunjangan transportasi sebesar Rp. 9.360.000,-/bulan (belum dipotong pajak)

Tabel 4.7
Skenario IV Besaran Tunjangan Transportasi

Komponen Harga			Besaran Tunjangan Transportasi			
Alternatif Skenario	Standar Harga Harian (Terendah-Tertinggi)	Standar Harga Bulanan (Terendah-Tertinggi)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Harian	Diskon Harga Bulanan (10%)	Besaran Per Bulan (Bruto) Berdasarkan Standar Harga Bulanan	Besaran Per Bulan (Netto PPh)
Skenario IV	400.000	9.406.100	10.400.000	1.040.000	9.360.000	1.404.000

Sumber: Hasil Analisis, 2017



BAB 5 KESIMPULAN SEMENTARA

5.1 Kesimpulan Sementara

Berikut adalah beberapa kesimpulan sementara yang dapat diambil dari penyusunan laporan pendahuluan ini:

- Bahwa bagi Pimpinan DPRD Kabupaten Sumedang tidak menerima tunjangan transportasi karena Pemerintah Kabupaten Sumedang telah menyediakan kendaraan dinas jabatan bagi Ketua DPRD dan 3 orang Wakil Ketua DPRD Kabupaten Sumedang.
- Bahwa berdasarkan pasal 17 ayat (2) dan (4) PP No. 18 Tahun 2017, besaran tunjangan transportasi bagi anggota DPRD

Kabupaten Sumedang ditetaskan dengan memperhatikan aspek kepatuhan, kewajaran, keefektifitas, standar harga sewa kendaraan yang berlaku sesuai dengan kebutuhan pemenuhan penunjang undangan. Standar harga dimaksud adalah pengalokasian harga sewa kendaraan yang berlaku untuk standar undangan dinas jabatan bagi Pimpinan dan Anggota DPRD.

- Berhasil berdasarkan pasal 17 ayat 10 UU No. 18 Tahun 2017, besaran tunjangan tunjangan transportasi bagi Anggota DPRD Kabupaten/Kota tidak boleh melebihi besaran tunjangan transportasi Anggota DPRD daerah.

Sekretariat DPRD Sumedang

Karedok JDIH DPRD Sumedang



**LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG**