

UPAYA PEMERINTAH DALAM MEMBERIKAN INSENTIF RESMI UNTUK KOTA YANG LEBIH BERSIH

¹Syah Amin Albadry, ²Darmawanto, ³Sasmita Rusnaini, ⁴Ariyanto.M, ⁵Hamirul

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio Muara Bungo

Jl. Setih Setio No.5 Kelurahan Pasir Putih Kabupaten Bungo Jambi

¹albadry1489@gmail.com, ²darmawanjapung@gmail.com, ³sasmitarusnaini@gmail.com,

⁴ayanto825@yahoo.com, ⁵hrul@ymail.com

ABSTRACT

Economic life in this case is the income of an employee is important for sustainable life, including janitors, this article aims to determine the efforts of local governments in providing incentives. The research method used was descriptive and qualitative approach with data collection techniques used by interviews with 8 informants. Research Results Government efforts in providing incentives for city cleaners already exist, although it cannot be given more adequately to all janitors of the Bungo City City Market and Hygiene Management Office. In the government's efforts to provide incentives for city cleaners, there are still obstacles from the Bungo District Market and Hygiene Management Office, namely the provision of inadequate budgets depending on the state's financial situation. Efforts are being made to overcome government barriers in the provision of Insenitf city cleaning officers, namely by providing an adequate budget by including the proposed budget to the Regional Budget each year.

Keywords: Local Government, Incentives, Cleaning Officers, Muara Bungo, Jambi

ABSTRAK

Kehidupan ekonomi dalam hal ini adalah pendapatan seorang karyawan adalah penting untuk kehidupan berkelanjutan termasuk petugas kebersihan, artikel ini bertujuan untuk mengetahui upaya pemerintah daerah dalam pemberian insentif. Metode penelitian yang digunakan deskriptif dan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara dengan informan sebanyak 8 orang. Hasil Penelitian Upaya pemerintah dalam pemberina insentif petugas kebersihan kota sudah ada, meskipun belum bisa diberikan secara lebih memadai ke seluruh petugas kebersihan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo. Dalam upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota, masih terdapat hambatan – hambatan dari Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo yaitu penyediaan anggaran yang belum memadai tergantung keadaan keuangan daerah. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pemerintah dalam pemberian Insenitf petugas kebersihan kota yaitu dengan cara menyediakan anggaran yang memadai dengan memasukkan kedalam usulan anggaran ke APBD setiap tahunnya.

Kata Kunci: Pemerintah Daerah, Insentif, Petugas Kebersihan, Muara Bungo, Jambi

PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga sumberdaya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi memiliki peran penting menggerakkan seluruh aktivitas lembaga dan juga penentu berlangsungnya masa depan lembaga tersebut. Sumberdaya manusia memiliki andil besar dalam

menentukan maju atau berkembangnya suatu lembaga. Oleh karena itu, kemajuan lembaga ditentukan bagaimana kualitas dan kapabilitas sumberdaya manusia di dalamnya. Lembaga yang dimaksud tidak terkecuali lembaga bisnis, publik, umum atau pemerintah. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama- sama memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam memajukan daerahnya dengan meningkatkan daya saing daerahnya.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah, diperlukan sumberdaya manusia yang memadai oleh karena itu karyawan atau pegawai harus mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga tercapai pelayanan yang prima bagi masyarakat dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam memanfaatkan potensi daerah. Di era otonomi daerah, di mana kewenangan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan terutama pelayanan masyarakat yang diberikan kepada daerah menentukan masing- masing daerah berlomba- lomba memperbaiki sistem pelayanan publik tingkat daerah. Perbaikan pelayanan publik tersebut akan terwujudnya apabila ada political will dari pemimpin yang didukung oleh bawahan atau para pegawai daerah ataupun sebaliknya, kesadaran itu muncul dari bawahan yang kemudian diakomodasi dan didukung oleh atasan. Begitu juga hal peningkatan daya saing daerah, menentukan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan dalam menggali dan memanfaatkan potensi daerah sehingga apa yang dimiliki daerahnya dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Pegawai yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan lembaga karena pegawai merupakan modal utama dalam pemerintahan yang berpengaruh besar terhadap efektivitas dan walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung dengan adanya struktur yang baik, namun tidak adanya pegawai maka semua itu tidak akan bisa dilaksanakan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam suatu lembaga akan lebih berhasil apabila lembaga mampu menerapkan sistem imbalan yang efektif, yang memungkinkan mereka dapat memenuhi berbagai kebutuhannya tidak hanya bersifat primer atau materi, akan tetapi juga kebutuhan sekunder dan tersier, bahkan juga dalam mewujudkan harapan dan cita- citanya agar menjadi kenyataan.

Begitu pula pada lembaga pemerintah yang sebagai instansi yang memiliki pegawai, pegawai tersebut tentu mengharapkan suatu imbal jasa atas apa yang telah didedikasikannya pada pekerjaannya, saat ini banyak terdapat instansi- instansi baik pemerintah maupun lembaga swasta, sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga pemerintah dalam menempatkan karyawan atau pegawai, lembaga pegawai, efektifitas kerja pegawai, tujuan lembaga, serta pentingnya pemberian insentif dapat memacu semangat kerja. Melalui imbal jasa tersebut memicu pekerja yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi yang tinggi. Dengan pemberian imbal jasa berupa insentif tersebut karyawan ataupun pegawai akan lebih semangat dalam bekerja karena merasa termotivasi oleh insentif tersebut.

Insentif dapat menjadi sarana motivasi dan mendorong para pegawai untuk berkerja dengan kemampuan yang optimal. Insentif yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka diluar gaji pokok, yang dapat berbentuk uang atau berupa barang.

Untuk itu upaya pemerintah dalam menjaga kebersihan Ibu Kota Kabupaten Bungo menjadi jauh dari harapan petugas kebersihan itu sendiri, petugas kebersihan hanya menerima insentif

sekali dalam setahun berupa Tunjangan Hari Raya (THR) dan seandainya atau setidaknya mereka memperoleh uang transportasi setiap bulan karena mereka berkerja dilapangan namun tidak ada diterima oleh mereka kecuali upah bulanan.

KAJIAN TEORI

Tunjangan dan Insentif merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai aparatur sipil negara baik itu pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja. Tunjangan dan insentif diberikan kepada pegawai sesuai dengan posisi dan jabatan pegawai tersebut di instansi pemerintahan. Setiap pekerja baik itu karyawan pada suatu perusahaan maupun pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan, tentu mengharapkan suatu imbal jasa atas apa yang telah di dedikasinya pada pekerjaan tersebut. Melalui imbal jasa tersebut tercipta suatu pekerja yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi yang tinggi. Pemberian imbal jasa berupa insentif tersebut karyawan ataupun pegawai yang berkerja di pemerintahan akan lebih semangat bekerja karena termotivasi oleh insentif tersebut.

Hasibuan menyatakan : “insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada keryawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.

Harianja menyatakan : insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Jahrie dan Hariyanto : “insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestaisnya yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata- rata yang ditentukan.

Insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang.

Dalam kamus Marketing Insentif adalah alat promosi yang ditawarkan untuk menarik kembali wadah kemasan untuk penggunaan berikutnya oleh konsumen.

Dari beberapa pengertian insentif diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu balas jasa, daya perangsang, kompensasi, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan ataupun pekerja berdasarkan prestasi yang telah dicapai untuk meningkatkan motivasi kerjanya sehingga mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Tujuan motivasi menurut hasibuan yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan prestasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk motivasi positif terhadap karyawan ataupun pegawai, motivasi yang positif lebih dapat diterima oleh karyawan atau pegawai dibandingkan motivasi negatif. Menurut Hasibuan ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif, Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

Insentif sangat diperlukan dalam suatu organisasi, terutama organisasi pemerintah, dengan insentif karyawan maupun pekerja akan merasa pekerjaan yang telah dilakukan dihargai sehingga memacu untuk meningkatkan prestasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap organisasi dan pribadi penerima insentif. Dalam dunia kepegawaian, insentif disebut sebagai remunerasi yang juga merupakan bentuk pengembangan terhadap kesejahteraan.

Bentuk-bentuk insentif dari setiap instansi berbeda-beda, tergantung kebijakan masing-masing instansi tersebut. Namun ada beberapa macam bentuk insentif yang biasanya diberikan kepada karyawan ataupun pegawai pada instansi, antara lain :

Yuniarsih dan Suwatno), membagi jenis insentif menjadi beberapa kelompok, yaitu :

- a. Menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan, insentif dibagi menjadi insentif positif, yaitu sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individu dan insentif negatif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual.
- b. Menurut metode pemberian, insentif dibagi menjadi insentif formal, yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode, dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal, dan insentif informal, yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya.
- c. Menurut bentuknya, insentif dibagi menjadi finansial, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk uang atau bermakna moneter.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan maksud memperoleh gambaran yang lengkap mengenai efektivitas koordinasi lembaga pemerintah dan dengan metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode ini diharapkan dapat menghimpun data baik sekunder maupun primer dari lokus penelitian. Analisis model yang digunakan adalah interaktif meliputi reduksi data, penyajian data, verifikasi sebagaisesuatu yang jalin menjalin pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data. Dalam penelitian ini informan ditetapkan sebanyak 8 (Delapan) orang.; Kepala Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo; Sekretaris Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo; Kepala Bidang Kebersihan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo; Kepala Sub Bagian keuangan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo; Kasi Pengangkutan Sampah dan Penyedotan Kakus Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo; 3 orang petugas kebersihan terdiri dari kebersihan pasar, jalan, dan taman.

PEMBAHASAN

Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam suatu lembaga akan lebih berhasil apabila lembaga mampu menerapkan sistem imbalan yang efektif, yang memungkinkan mereka dapat memenuhi berbagai kebutuhannya tidak hanya bersifat primer atau materi, akan tetapi juga kebutuhan sekunder dan tersier, bahkan juga dalam mewujudkan harapan dan cita- citanya agar menjadi kenyataan.

Begitu pula pada lembaga pemerintah yang selalu disebut instansi memiliki pegawai, pegawai tersebut tentu mengharapkan suatu imbal jasa atas apa yang telah didedikasikannya pada pekerjaannya, serta pentingnya pemberian insentif dapat memacu semangat kerja.

Melalui imbal jasa tersebut tercipta suatu pekerja yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi yang tinggi. Dengan pemberian imbal jasa berupa insentif tersebut karyawan ataupun pegawai akan lebih semangat dalam bekerja karena merasa termotivasi oleh insentif tersebut. Pemerintah memegang peranan penting bagi jalannya suatu organisasi atau penyusun program dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Bapak S. Budi Hartono, SH, Plt. Kepala Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo Menuturkan bahwa pemberian insentif petugas kebersihan kota, diluar gaji pokok yang mereka terima setiap bulan dan dibayarkan kepada setiap petugas kebersihan taman, jalan raya maupun petugas sampahnya itu pembayarannya berdasarkan peraturan bupati dan untuk insentif dalam hal ini adalah ekstra, dalam tambahan ekstra ini kami tidak bisa memberikan setiap bulan tapi pada kegiatan- kegiatan tertentu seperti 17 agustus yang ada kegiatan pawai dan tentunya sampah lebih dari hari biasanya dan hrus cepat dibersihkan itu ada extra, pada waktu kegiatan ekstra tersebut kami berikan insentif baik tambahan berupa uang sesuai dengan kemampuan keuangan daerah, kemudian makan minum supaya mereka bisa berkerja saat itu juga dalam membersihkan Kota termasuk dalam kegiatan- kegiatan kalau minsalkan hari- hari besar agama seperti hari raya setelah sholat Idulfitri petugas kebersihan tetap bekerja dan juga pada kegiatan- kegiatan yang sifatnya isidentil seperti ada kampanye akbar jadi kita kerahkan petugas untuk membersihkan tempat tersebut saat itu juga, jadi insentif itu ada kegiatan tambahan yang memang dianggap penting memang kegiatan pemerintah.

Selanjutnya pendapat serupa juga dituturkan oleh Bapak Halfian Syopian, SH Kepala Bidang Kebersihan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo, mengenai upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota adalah yang namanya insentif ini menurut saya merupakan pendapatan extra diluar gaji, petugas kebersihan ini pekerjaannya main sip ada yang 1 sip ada juga yang dua sip, untuk insentif dibagikan apabila petugas sudah melebihi sip atau keluar dari kegiatan rutinnnya, maksudnya disini seperti ada kegiatan- kegiatan besar, hari- hari besar islam, kampanye akbar atau hari- hari nasional, petugas ini bekerja lebih dari hari baisannya atau kegiatan hariannya disini kami beri insentif berupakan makanan, minuman dan sejumlah uang yang sudah di upayakan dalam anggaran APBD tiap tahunnya.

Selanjutnya menurut Bapak Parulian Perdede Kasi Pengangkutan Sampah dan Penyedotan Kakus menuturkan, ada insentif ada berupa gaji , yang namanya gaji itu kan dengan hasil kerja petugas, petugas berkerja setelah itu hak petugas menuntut gaji, gaji ini dibayarkan setiap bulannya kepada petugas masing- masing, yang namanya insentif petugas kebersihan sudah melampau jam kerja nanti itu namanya extra kerja atau insentif.

Contohnya kayak lebaran itukan Petugas kebersihan berkerja membersihkan setelah sholat idulfitri atau idul adha, terus ulang tahun kabupaten, pameran pembangunan, malam

takbiran, mereka berkerja extra para petugas tersebut mendapatkan insentif berupa sejumlah uang dan makanan, dan ada insentif yang diberikan 1 (satu) kali dalam setahun seperti THR, Penghargaan atau piagam, uang (bagi petugas yang berprestasi atau petugas yang memiliki kinerja yang baik) ini untuk memacu petugas lain untuk lebih meningkatkan kinerjanya, ada juga fasilitas seperti mesra di depan SMP 1 Muara Bungo yang ditunggu oleh beberapa kepala keluarga, dan juga menjadi tempat istirahat sementara bagi petugas, di kantor yang lama ada juga 8 Kepala Keluarga yang menginap disana, sampai saat ini cuma baru beberapa kepala keluarga yang baru bisa diberikan tempat tinggal sementara, mengingat kalau ada kegiatan membersihkan suatu tempat secara mendadak petugas ini yang kami kerahkan terlebih dahulu, untuk jaminan kesehatan kami lagi berusaha berkerja sama dengan BPJS dan sekarang dalam proses.

Untuk lebih banyak mengetahui informasi tentang upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota, maka wawancara juga dilakukan dengan beberapa petugas kebersihan. Hasil wawancara diperoleh informasi bahwa upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota sudah ada, namun lebih jelasnya dapat diketahui dari hasil wawancara berikut ini.

Sejauh ini kami petugas kami petugas kebersihan Taman mendapat insentif baik berupa uang atau barang jika kami berkerja lembur atau diluar kerja rutin yang setiap hari kami lakukan seperti saat kami berkerja membersihkan tempat selesai orang sholat sunnah hari raya, 17 agustus dan kegiatan- kegiatan pemerintah lainnya, kami juga mendapatkan THR setiap tahunnya dari Kantor Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo.

Untuk pendapat extra diluar gaji ada yang kami dapatkan yaitu jika ada kerja lembur yang melebihi dari waktu kerja kami seharusnya, seperti saat ada kampanye, sampah banyak dan kami bekerja lebih dari hari biasanya untuk mengangkut sampah- sampah tersebut pada saat itu kami dapat berupa makan, minum ada juga kami mendapatkan sejumlah uang tapi kebanyakan makan dan minum saja di saat itu saja, kalau THR kami dapat setiap tahun dari Kantor Dinas dan ada juga salah satu dari petugas kami mendapatkan penghargaan berbentuk piagam dan sejumlah uang juga itu berdasarkan kerjanya.

Jaminan Kesehatan kami sudah di data oleh kantor Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota di BPJS Cuma belum selesai, insentif kami dapatkan sesuai dengan lembur, kalau lemburnya nggak terlalu berat kami mendapatkan makan dan minum saja, kalau lemburnya seperti pas di hari raya kami mendapatkan makan, minum dan uang juga.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota sudah ada dan diberikan oleh Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo.

Dalam upaya pemberian insentif petugas kebersihan kota kabupaten bungo hambatan merupakan suatu hal yang wajar, setiap organisasi pasti akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Bapak S Budi Hartono, SH Plt. Kepala Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo, menuturkan bahwa sepanjang kegiatan- kegiatan yang sifatnya diluar rutin ini adakalanya mau ngumpulin petugas untuk bekerja disuatu tempat yang memang perlu dibersihkan saat itu juga untuk pemberian insentif ini tergantung keadaan keuangan yang memang masih terbatas dan petugas saat itu cuma diberikan tambahan makan, minum saat itu saja, lain dari kegiatan- kegiatan seperti hari- hari besar agama dan hari- hari nasional itu ada tambahan makanan dan sejumlah uang.

Menurut Bapak Halfian Syofian, SH Kepala Bidang Kebersihan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo, memang ada terdapat hambatan dalam upaya pemberian insentif petugas kebersihan kota namun tidak mengganggu terlaksananya kegiatan dan kebersihan kota tentunya, hambatan ini terdapat pada anggaran atau keuangan pemerintah.

Dalam suatu organisasi pastilah akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya, berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan hambatan yang ditemui oleh pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota adalah anggaran yang masih kurang. Sebagaimana yang telah diuraikan dari pembahasan sebelumnya, bahwa dalam Upaya Pemerintah Dalam Pemberian Insentif Petugas Kebersihan Kota Kabupaten Bungo sudah dapat dikatakan ada. Semuanya tidak terlepas dari upaya yang dilakukan pemerintah dalam Upaya Pemberian Insentif Petugas Kebersihan Kota khususnya Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo, namun demikian bukan berarti dalam Upaya Pemerintah Dalam Pemberian Insentif Petugas Kebersihan Kota ini tanpa ada hambatan. Meskipun begitu hambatan- hambatan yang ditemui telah dilakukan upaya- upaya untuk mengatasinya.

Keterangan yang serupa juga dijelaskan oleh Bapak S Budi Hartono, SH Plt. Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo menuturkan dalam upaya mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan menyediakan anggaran, setiap tahun dimasukkan kedalam anggaran APBD dan diusahakan setiap tahun insentifnya terus meningkat, kemudian pemberian insentif ini memang pada kegiatan- kegiatan yang memang sangat di perlukan dan harus saat itu juga dan pada kegiatan- kegiatan pemerintah.

Menurut Bapak Halfian Syofian, SH Kepala Bidang Kebersihan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo, upaya untuk mengatasi hambatan pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota ini, Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo sudah memasukkannya kedalam anggaran APBD setiap tahunnya dan setiap tahun selalu ada, Dinas selalu membagikannya tepat waktu dan tepat kegiatannya.

Menurut Bapak Farulian Pardede Kasi Pengangkutan Sampah dan Penyedotan Kakus Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo, dalam upaya mengatasi hambatan dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota dengan cara mengajukan anggaran, dari tahun 2015 ke tahun 2016 diajukan anggaran untuk tahun 2016 misalnya untuk anggaran makan, minum dan sejumlah uang extra kerja atau insentif untuk kegiatan hari- hari besar islam, hari- hari besar nasional dan kegiatan pemerintah lainnya, jadi dengan mengajukan anggran ke APBD dinas pengelolaan pasar dan kebersihan kota berusaha menyediakan anggaran yang memadai untuk hal tersebut.

Zulkarnain, Kapala Sub Bagian Keuangan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota juga berpendapat yang sama, dalam upaya mengatasi hambatan dalam pemberian insentif ini dengan mengajukan anggaran setiap tahun kemudian disetujui sesuai dengan keadaan keuangan daerah tentunya karena anggaran ini Dinas mengajukan ke APBD dan Dinas berupaya sebisa mungkin untuk menagajukan anggaran tersebut ke APBD bisa lebih meningkat dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil kutipan wawancara tersebut maka dapat disimpulkan upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi hambatan dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota dengan menyediakan anggaran untuk kegiatan extra atau insentif tersebut, dengan cara stiap tahun Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota memasukkan kedalam anggaran yang diajukan setiap tahun ke APBD.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota sudah ada, meskipun belum bisa diberikan secara lebih memadai ke seluruh petugas kebersihan Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Kabupaten Bungo.
2. Dalam upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota, masih terdapat hambatan – hambatan dari Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo yaitu penyediaan anggaran yang belum memadai tergantung keadaan keuangan daerah.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota yaitu dengan cara menyediakan anggaran yang memadai dengan memasukkan kedalam usulan anggaran ke APBD setiap tahunnya

SARAN

1. Bahwa dalam upaya pemerintah dalam pemberian insentif petugas kebersihan kota agar dapat lebih memperhatikan lagi insentif untuk petugas kebersihan yang menjadi tulang punggung kebersihan kota ini, yang telah bertugas siang dan malam dalam menjaga kebersihan kota khususnya untuk jalan, taman, pasar sehingga insentif sangat perlu diberikan atas jasa- jasa mereka yang telah menjaga kebersihan sekaligus menjadi motivasi mereka untuk berkerja dengan baik.
2. Petugas kebersihan harus lebih giat lagi meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat menciptakan atau menghujudkan yang menjadi visi, misi dan tujuan Dinas pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo.
3. Agar pemerintah bisa memprioritaskan insentif petugas kebersihan sehingga terjaminnya kesediaan anggaran yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, D., Masyarakat, F. K., & Indonesia, U. (2006). SISTEM PEMBERIAN INSENTIF YANG BERPIHAK PADA SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI DAERAH TERPENCIL : Studi Kasus Provinsi Lampung, 9(2), 87–93.
- Candra, H., & Penelitian, K. (n.d.). Questioner.
- Dan, I., & Kader, K. (2013). Jurnal Kesehatan Masyarakat, 9(1), 58–65.
- Evi, T., & Kuningan, K. (2009). Kajian teoritis analisa hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan, 2009(semnasIF), 65–71.
- Fachrini, A. D. D. (n.d.). Partisipasi Masyarakat Dalam Penanggulangan Sampah dan Kebersihan Lingkungan di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda A.Diba Dina Fachrini, 211–222.
- Haminati, O., & Dinahaji, S. (n.d.). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan daerah provinsi jawa tengah.
- Insentive, C., Cadre, P., & Performance, I. (2010). Insentif Uang Tunai dan Peningkatan Kinerja Kader Posyandu Cash Insentive and Posyandu Cadre Increasing Performance.
- Kebersihan, M., & Kota, D. I. (2015). Implementasi peraturan daerah kota metro nomor 8 tahun 2015 tentang pengelolaan sampah dalam meningkatkan kebersihan di kota metro.
- Kerja, P. L., & Dan, P. K. (2007). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT . DJITOE INDONESIA TOBACCO SURAKARTA.
- Keselamatan, P., Kerja, K., Dan, K., & Riyan, M. (2014). (Studi Pada Pekerja bagian Produksi

- PT . SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo), 9(1), 1–9.
- Made, N., Dwi, M., Rahardjo, K., Mukzam, M. D., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). (Studi Pada Karyawan Tetap PT . SIER (Persero), Surabaya), 2(2), 182–189.
- Makmur, *Teori Manajemen statrejik dalam Pemerintahan dan Pembangunan*, Bandung, Pt. Rafika Aditama.
- No Title. (n.d.), 2(2), 1–9.
- Rohsantika, N. Y., & Handayani, A. (2000). PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA PEMAIN SEPAK BOLA Nila Yuniar Rohsantika & Agustin Handayani, 4(2), 63–70.
- Rukmi, H. S., Yunita, Y., & Kurniawan, Y. (2010). Rancangan Penilaian Kinerja Operator Painting Body Komponen Caliper Guna Pemberian Insentif dengan Menggunakan Metode Rating Scale dan Urutan Kerja Standar, XIV(2), 72–82.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung, Cv. Mandar Maju,
- Silalahi (2012), *Metode Penelitian Sosial*, Bandung, Rafika Aditama,
- Sintaasih, D. K. (2015). PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN KOMPENSASI : PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia dimiliki sehingga banyak wisatawan yang ingin menikmati keindahannya baik, 4(9), 2507–2526.
- Sugiono (2008), *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta,.
- Triana, H. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr . Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar Tahun 2018.
- Uman (2014), *Manajemen Perkantoran*, Bandung, Pustaka Setia,
- Usman (2009.), *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, Bumi Aksara,
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., Utami, H. N., & Administrasi, F. I. (n.d.). PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP, 1–8.
- Zenah, S. N. (2014). HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN, 3(2), 451–463.