

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam pemerintahan dan pembangunan negara. Untuk mencapai tujuan dan sasarannya tersebut, profesionalisme pegawai yang menjadi aktor birokrasi menjadi hal esensial yang perlu diperhatikan. Perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang pesat saat ini menuntut para aktor-aktor didalamnya baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai yang berkontribusi didalamnya harus mampu menjalankan tugas pokok dan manfaatnya dengan transparansi pada saat menyampaikan pelayanan kepada masyarakat serta mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia didasarkan pada pemberian gaji dasar yang sangat rendah dan tidak menyesuaikan dengan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun (Sembiring, 2010). Kondisi inilah yang berdampak pada semakin lemahnya daya beli masyarakat termasuk PNS ini. Dengan sistem penggajian sekarang ini,, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari setiap bulannya bahkan dalam kategori hidup sederhana (Mochammad Jasin, 2016).

Pasal 39 ayat (2) Permendagri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dinyatakan:

“Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai

berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja”.

Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja. Pendekatan ini dianggap sebagai salah satu solusi yang paling obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya itu didasarkan atas prestasi kerja.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yang telah diubah menjadi UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, yang mana pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk mengatur rumahtangganya sendiri dalam melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan sebagai pelayan publik. Sebagai pelayan masyarakat sebagai pelayan masyarakat, aparatur dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik baiknya menuju *smart governance* kemudian dapat mengarahkan pelayanan publik berdasarkan pada asumsi warga negaralah yang membutuhkan pelayanan, memerlukan bantuan birokrasi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip profesionalisme dan etika seperti akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, integritas dan keadilan bagi semua penerima pelayanan. Sumberdaya manusia yang ada dipandang sangat perlu untuk diperhatikan tingkat kesejahteraan dan kinerjanya,

Dalam rangka meningkatkan kinerja PNS, pemerintah daerah di Indonesia memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada PNS di lingkungan pemerintahan. TPP diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai. Menurut Peraturan Bupati Kabupaten

Tulungagung Nomor 71 Tahun 2017, Kecamatan adalah bagian wilayah dari Kabupaten yang dipimpin oleh Camat yang membawahi Kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kauman terkenal dengan warung kopinya yang terpusat di Desa Bolorejo yaitu warung kopi "Waris", bila ampasnya diambil lalu dioleskan ke rokok namanya "chete" sangat harum baunya dan menambah kenikmatan merokok. Selain itu Kauman juga terkenal dengan tempat wisatanya, yaitu Srabah Semesta Resort. Selain itu Kecamatan Kauman juga pernah menjuarai sebuah kejuaraan yang mana Kecamatan Kauman memperoleh Juara ke 2 dalam bidang pengarsipan.

Pemerintah Kabupaten Tulungagung menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tulungagung. Kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kinerja, motivasi dan kesejahteraan PNS. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan

kepada pegawai di luar gaji dan tunjangan, serta penghasilan lainnya yang diberikan oleh pemerintah. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kesejahteraan PNS dan meningkatkan kinerja sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan.

Kinerja pegawai merujuk pada penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standart yang tepat bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standart mutu yang telah ditentukan sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mahsun (2009: 63), kinerja pegawai merupakan perwujudan wewenang, tugas, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi. Hal ini juga berlaku untuk kinerja pegawai di dalam Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.

Menurut Undang-undang No 5 Tahun 2014 mengemukakan bahwa Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur.

“Adapun Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan”.

Maka dari itu sehubungan dengan peningkatan kinerja PNS yang diukur dari absensi kinerja pegawai yang terjadi saat ini belum terlaksana dengan baik. Dalam implementasi TPP di Di Kecamatan Kauman, terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja PNS. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah belum terlaksananya penilaian kinerja secara optimal, di mana penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang belum terlaksana sebagaimana mestinya.

Selain itu, pemberian TPP juga belum memenuhi asas keadilan, di mana pegawai dengan beban tugas yang tidak sama mendapatkan TPP yang besarnya sama. Hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pemberian TPP dan tidak memotivasi PNS untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja PNS melalui implementasi TPP, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap permasalahan-permasalahan yang ditemukan dalam implementasinya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pemberian TPP dapat memberikan manfaat bagi terwujudnya kedisiplinan, prestasi kerja, dan kesejahteraan PNS di Tulungagung.

Tunjangan kinerja dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya tingkat kepuasan dan juga motivasi yang dimiliki para pegawai. Dengan pemberian tunjangan kinerja seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud dalam laporan capaian kinerja menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggungjawab para pegawai yang belum optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menunjukkan dalam pelaksanaannya tingkat loyalitas para

pegawai terhadap organisasi masih harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerjanya dalam implementasi pemberian TPP kepada PNS yang ada di Kecamatan Kauman. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Tambahkan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dalam Peningkatan Kinerja Di Kecamatan Kauman (Studi Implementasi Kebijakan Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2023 Tentang Tambah Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dirumuskan permasalahan pokok yang akan dibahas yaitu :

1. Bagaimana implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Kecamatan Kauman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran terkait implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai khasanah perpustakaan sebagai referensi dan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya yang juga berhubungan dengan implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan penulis, kemampuan dan pengetahuan setelah melakukan penelitian dan perbandingan antara teori dan aspek lapangan.