

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Dengan kata lain Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara atas prestasi kerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian prestasi kerja yang dihasilkan.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 63 dijelaskan "Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi". Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat

mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 39 ayat 1 yang bunyinya:

Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, maka Bupati Kabupaten Lampung Tengah menetapkan Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 12 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 11 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah, tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan.

Jumlah yang akan diterima pegawai ditentukan oleh 4 indikator: Capaian dan serapan kinerja, kehadiran, pelaksanaan tupoksi dan perilaku. Sedangkan pemberlakuan peraturan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mengacu pada Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 11 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Indikator penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dijalankan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah terdiri dari kehadiran kerja dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah telah menerapkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya tingkat kepuasan dan motivasi yang dimiliki para pegawainya. Dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) seharusnya akan berpengaruh positif bagi peningkatan prestasi kerja yang terwujud dalam laporan capaian kinerja (LAKIP) menunjukkan tingkat capaian yang baik akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para Pegawai Negeri Sipil yang belum optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya tingkat loyalitas para Pegawai Negeri Sipil terhadap organisasi masih harus terus ditingkatkan, karena pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) masih belum sepenuhnya dapat meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini bisa juga disebabkan karena pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai sering terlambat dari waktu penerimaan dan juga pernah dua bulan baru mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Penilai satu kali dalam 1 tahun yang dilakukan tiap akhir bulan Desember pada tahun yang bersangkutan ataupun bisa juga paling lama akhir bulan Januari di tahun selanjutnya. Selain itu, Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60% dan juga perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011).

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap tahun pada bulan Januari. Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dijatuhi hukuman disiplin sesuai peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur, dan harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.

Untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Keadaan Kinerja Individu Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2022

No	Capaian SKP	Kategori	Jumlah (orang)	Prosentase
1	91 – ke atas	Sangat baik		
2	76 – 90	Baik	86	100
3	61 – 75	Cukup baik		
4	51 – 60	Kurang		
5	50 ke bawah	Buruk		
Jumlah Pegawai			86	100

Sumber: Dokumentasi Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui kinerja individu Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah, berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2022 rata-rata adalah baik. Namun menurut pengamatan penulis tidak semua prestasi kerja individu yang ditunjukkan pegawai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah adalah baik, karena dalam melaksanakan pekerjaan ada yang dapat mengerjakan dengan baik, ada yang cukup baik dan ada yang kurang baik. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan kriteria baik tersebut dilakukan karena untuk memberikan penilaian prestasi kerja pegawai PNS agar dapat mengajukan usulan kenaikan pangkat/golongan pegawai yang bersangkutan. Menurut penulis, apabila dilakukan Penilaian SKP secara benar, maka akan ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat mengikuti kenaikan golongan karena kinerja yang dimiliki penilaian kurang baik.

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Pendisiplinan tersebut merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Selain itu, di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti tidak mengikuti apel pagi karena terlambat datang ke kantor, membolos/tidak masuk tanpa keterangan, istirahat dan pulang mendahului waktu yang ditentukan,

datang ke kantor dan pulang tidak sesuai jam kerja dan kembali dari istirahat mendekati jam pulang kerja. Padahal dalam Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 11 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah, Pasal 14 ayat (4) disebutkan bahwa:

Waktu kerja PNS dengan 5 (lima) hari kerja ditetapkan dengan ketentuan:

- a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis Jam 08.00 wib s/d 16.00 wib
- b. Hari Jumat Jam 08.00 wib s/d 16.30 wib
- c. Waktu istirahat adalah
 1. Senin-Kamis : Jam 12.00 wib s/d 12.30 wib
 2. Jumat : Jam 12.00 wib s/d 13.00 wib

Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Contohnya terlihat di Dinas Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja. Padahal Dinas Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah telah menerapkan absensi *Finger Print* sejak tahun 2017, akan tetapi penerapan absensi *finger print* tidak berjalan efektif hingga sekarang karena masih saja terdapat pegawai yang tidak disiplin jam kerjanya atau korupsi waktu. Padahal dengan adanya absensi *finger print* seharusnya pegawai bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena absensi *finger print* tidak dapat dimanipulasi kehadirannya.

Absensi pegawai merupakan alat penting di dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan tingkat kedisiplinan kerja seseorang, gaji, produktivitas, dan kemajuan instansi. Kemudian, pada aplikasi pencatatan absensi pegawai yang konvensional yang memerlukan banyak permasalahan yang sulit untuk menyelesaikannya baik dalam kejujuran dalam kehadiran pegawai, yang sedang bermasalah absensinya dikarenakan kurang akurat dalam menggunakan mesin elektronik sebelumnya (*finger print*). Hal ini sering menjadi peluang memanipulasi data kehadiran apabila pengawasan tidak dilakukan dengan hati-hati. Pada sebuah instansi pemerintahan, sebelumnya menggunakan absen manual kemudian merubah absensinya menjadi sidik jari (*finger print*) namun sistem aplikasi sidik jari tersebut masih ada kekurangan dalam mengawasi kehadiran pegawai masih perlu pembaharuan. Salah satu hal

penting yang perlu diawasi di dalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran pegawai (absensi). Sudah menjadi kebiasaan apabila ada isu-isu yang mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil itu hanya santai, hanya datang dan absen saja dalam perilaku kerjanya sehari-hari. Banyak Aparatur Sipil Negara yang membuat alasan absensinya bermasalah karna tidak terdeteksiya sidik jari, akibat jari yang basah, kulit yang mengelupas, atau minyak, dari sanalah pegawai dapat dengan mudah untuk melakukan absensi kecurangan karna alasan demikian. Masalah inilah yang wajib diselesaikan dimana masyarakat akan otomatis berfikiran negatif terhadap pemerintah dimana ini juga untuk menegakkan disiplin lingkungan instansi pemerintahan.

Sistem informasi kehadiran kehadiran Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada instansi pemerintahan umum masih menggunakan sistem informasi sidik jari yang kurang konsisten dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya dalam masuk jam kantor dan pulang kantor yang belum maksimal. Selain itu, kemungkinan akan terjadinya suatu gangguan dalam mengisi kehadiran pegawai. Untuk mengatasi permasalahan tersebut sekaligus dalam rangka realisasi informasi birokrasi di institusi pemerintahan maka penggunaan absensi elektronik diyakini bisa menjadi salah satu kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Absensi dengan pengenalan wajah (bentuk muka) adalah suatu aplikasi akan secara otomatis mengidentifikasi atau memverifikasi seseorang dari bentuk muka pada diri seseorang. Dengan menggunakan alat ini, absensi yang direkapitulasi setiap sebulan sekali akan ketahuan bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan di dalam kehadiran pegawai, dikarenakan dengan absensi elektronik ini sulit melakukan manipulasi data lebih canggih dan detail dari sistem absensi sebelumnya.

Untuk mengantisipasi kecurangan absensi Pegawai Negeri Sipil, Dinas Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah telah menggunakan absensi sistem biometri merupakan dengan teknologi pengenalan wajah. Teknologi biometri (*Face Recognition System*) dengan metode *Eigen Face*. Sistem ini akan melakukan pengenalan wajah secara otomatis dengan mencocokkan wajah tersebut dengan ciri biometrika yang telah disimpan pada basis data. Absen pendeteksi wajah akan mampu memutuskan apakah hasil pengenalan wajah itu sah atau tidak sah, diterima atau ditolak, dikenali atau tidak dikenali.

Pengaplikasiannya *face recognition* menggunakan kamera sebagai alat untuk menangkap wajah sebagai perbandingan dengan wajah-wajah yang lebih dulu telah tersimpan di dalam data base. Pengenalan wajah dapat disesuaikan bersama sistem kehadiran yang kemudian akan menjadi sangat menarik apabila dilakukan, dimana sistem kehadiran akan dilakukan dengan wajah. Dimana sistem ini nantinya akan menjadi sebuah sistem kehadiran yang sangat akurat dalam mendeteksi sebuah wajah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: PENGARUH ABSENSI PENDETEKSI WAJAH DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS BINA MARGA DAN KONSTRUKSI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada pegawai sebagai berikut:

- a. Masih terdapat 30 % Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kurang disiplin dalam masuk kerja sehingga masih ada Pegawai Negeri Sipil yang datang terlambat, terutama Pegawai Negeri Sipil yang sudah memiliki keluarga (menikah) dan mempunyai anak yang masih kecil.
- b. Masih ada 35% Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja
- c. Ada 25% Pegawai Negeri Sipil yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan sesudah jam istirahat terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak kembali lagi ke kantor untuk melaksanakan kewajibannya dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang untuk melakukan absen wajah
- d. Tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya masih kurang baik ini terlihat dari adanya Pegawai Negeri Sipil yang santai-santai tidak menjalankan pekerjaan ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir atau tidak ada ditempat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh absensi pendeteksi wajah terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah ada pengaruh absensi pendeteksi wajah dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan adalah segala sesuatu yang dapat memberikan arahan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan semua variabel bebas dan variabel terikat serta mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh absensi pendeteksi wajah terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh absensi pendeteksi wajah dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah

E. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang bersifat ilmiah diharapkan dapat mendatangkan kegunaan-kegunaan yang bermanfaat baik bagi peneliti sendiri maupun bagi

orang lain. Adapun manfaat yang diharapkan dalam kegiatan penelitian ini adalah:

1. Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar hasil penelitian dapat menambah referensi ilmiah bagi perkembangan Ilmu manajemen yang terkait dengan bagaimana meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah.
2. Manfaat penelitian secara praktis adalah agar hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah dalam meningkatkan kinerja dan disiplin dalam bekerja.
3. Bagi peneliti lain dapat dijadikan acuan untuk kegiatan penelitian selanjutnya baik pada subjek yang sama maupun subjek lain.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Supaya penelitian yang dilakukan tidak melebar dari permasalahan yang ada, maka dibatasi pada ruang lingkup sebagai berikut:

1. Sifat penelitian adalah sebab akibat
2. Subjek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah
3. Objek penelitian adalah absensi pendeteksi wajah, Tambahan Penghasilan Pegawai dan kinerja Pegawai Negeri Sipil
4. Tempat penelitian adalah Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah
5. Waktu penelitian adalah tahun pelajaran 2022/2023