

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi terbentuk dari suatu kolektif berupa unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Instansi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Akan tetapi, sumber daya manusia yang merupakan aset instansi paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar untuk di prediksi. Karena sumber daya manusia juga menjalankan aktifitas instansi secara dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, (Lasiyanti & Et Al, 2019).

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang gaji PNS, yang telah dua belas kali diubah dan terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2010 bahwa kepada PNS selain gaji pokok juga diberikan berbagai tunjangan. Tunjangan sebagaimana dimaksud adalah sebagai penghargaan atau tambahan bagi PNS yang oleh karena adanya tanggung jawab atau beban kerja yang lebih dari PNS yang lain.

Dalam rangka upaya peningkatan mutu prestasi kerja dan kinerja PNS tersebut, pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS, yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Didalam peraturan tersebut sudah jelas disebutkan mengenai kewajiban dan larang yang merupakan pedoman untuk menjalankan tugas sebagai PNS.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/ instansi berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Hal ini dapat mendorong PNS untuk bekerja lebih baik dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Hak PNS yaitu mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua mendapatkan perlindungan serta pengembangan kompetensi. Selain gaji PNS juga mendapat

tunjangan dan tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan dengan diberikannya tunjangan kinerja kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar, (Najoan, J.f & Et Al., 2018).

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana. Sistem penggajian ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi (*corruption by need*), Sembiring, Kalpin & Et Al (2023).

Adapun kategori yang dipakai dalam penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

1. Nilai 81-100 =Sangat Baik
2. Nilai 70-80 = Baik
3. Nilai 50-69 = Cukup

Tabel 1.1

**Hasil Penilaian Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah
Tahun 2022-2023**

No	Perilaku kerja	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	85	Sangat Baik
2	Integritas	80	Baik	85	Sangat Baik
3	Komitmen	80	Baik	80	Baik
4	Disiplin	75	Baik	67	Cukup
5	Kerjasama	79	Baik	75	Baik
Jumlah		394		392	
Nilai Rata – rata		78,8	Baik	78,4	Baik

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Lampung Tengah 2022-2023

Berdasarkan tabel diatas, kinerja pegawai tahun 2022 memiliki nilai rata-rata 78,8 dan tahun 2023 memiliki rata-rata 78,4. Artinya terdapat penurunan pada tahun 2023 sebesar 0,4, penurunan yang cukup drastis terjadi pada disiplin sebesar 67 pada tahun 2023 dimana pada tahun 2022 sebesar 75 artinya perilaku kerja disiplin mengalami penurunan sebesar 4%.

Berdasarkan pra survey diatas, penurunan terjadi pada perilaku kerja disiplin. Artinya, masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan tidak menaati peraturan yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat disiplin dan kerjasama dari tahun sebelumnya disebabkan oleh kurangnya kesadaran pimpinan terhadap bawahannya untuk saling menolong dan menganggap rekan kerja seperti keluarga, kurangnya kesadaran terhadap gaya kepemimpinan dalam memberikan contoh dan simpati kepada pegawai maka akan membuat pegawai tidak disiplin dalam bekerja, seperti datang terlambat, pulang sebelum waktu yang telah dijadwalkan, terlambat mengirim laporan dan pergi saat jam kerja berlangsung tanpa izin terlebih dahulu kepada atasan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 18 Tahun 2023 Tentang tata cara pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator

penilaian yang terukur dan seragam sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah.

Dengan ketentuan tersebut maka memungkinkan bagi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja.

Pemberian tunjangan kinerja kepada para pegawai merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Defina & Et Al (2023), Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula hasil yang diharapkan organisasi, begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja yang diberikan oleh pegawai maka semakin jauh dari pencapaian yang diharapkan organisasi. Namun, tidak hanya terletak pada kinerja pegawai yang dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya akan tetapi perlu adanya dukungan dari lingkungan organisasi seperti: komunikasi, kebijakan manajemen, struktur organisasi, budaya organisasi dan banyak faktor lainnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai juga diperlukan stimulan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa tunjangan kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan akan meningkatkan produktifitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja mereka.

Berikut ini adalah jumlah besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah :

Tabel 1.2 Tabel Tunjangan Kinerja Daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023

Pangkat	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja
Eselon II a	15	Rp. 59.458.539
Eselon II b	14	Rp. 28.384.580
Eselon III a	12	Rp. 12.124.158
Eselon IV a	9	Rp. 4.397.082
Analisis	9	Rp. 4.397.082
Bendahara	7	Rp. 2.812.650
Pengelola	6	Rp. 2.448.520
Ajudan	6	Rp. 2.448.520
Pranata Jamuan	5	Rp. 2.342.284

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, 2023

Tabel 1 menunjukkan tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Pegawai dengan pangkat Eselon II dengan kelas jabatan 15 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp. 59.458.539, Eselon II b dengan kelas jabatan 14 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp. 28.384.580, Eselon III a dengan kelas jabatan 12 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp 12.124.158, Eselon IV a dengan kelas jabatan 9 memiliki tunjangan sebesar Rp. 4.397.082, Analisis dengan kelas jabatan 9 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp. 4.397.082, Bendahara dengan kelas jabatan 7 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp. 2.812.650, Pengelola dengan kelas jabatan 6 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp 2.448.520, Ajudan dengan kelas jabatan 6 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp. 2.448.520 dan Pranata Jamuan dengan kelas jabatan 5 memiliki tunjangan kinerja sebesar Rp. 2.342.284.

Eselon IV dengan kelas jabatan 9 mencakup jabatan-jabatan yang berada di tingkat yang lebih rendah dalam struktur pemerintahan. ASN yang memegang jabatan eselon IV mungkin akan menerima TPP yang lebih rendah dibandingkan dengan jabatan-jabatan eselon yang lebih tinggi. Selanjutnya untuk besaran tunjangan analisis sama dengan eselon IV karena kelas jabatannya sama, besaran tunjangan bendahara lebih rendah dari analisis namun lebih tinggi dari pegawai dibawahnya karena tunjangan kinerja paling rendah adalah Staf.

1. Penetapan besaran Basic TPP didasarkan pada parameter sebagai berikut:
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;

- c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
2. Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan yang telah divalidasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
 3. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu, berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah
 4. Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) sebagaimana dimaksud digunakan sebagai proxy untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah
 5. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintah daerah sebagai berikut:
 - a. Komponen variable pengungkit adalah terdiri atas:
 1. Opini Laporan Keuangan;
 2. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
 3. Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
 4. Indeks Inovasi Daerah;
 5. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
 6. Rasio Belanja Perjalanan Dinas; dan
 7. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.
 - b. Komponen variabel hasil terdiri atas:
 1. Indeks pembangunan manusia; dan
 2. Indeks gini ratio.
 1. Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan laporan kerja dan disiplin kerja.
 2. Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud berdasarkan pada:
 - a. Penilaian laporan kerja sebesar 40% dari besaran TPP yang diterima Pegawai; dan
 - b. Penilaian disiplin kerja sebesar 60% dari TPP yang diterima Pegawai.
 3. Penilaian laporan kerja dilakukan berdasarkan hasil kerja yang diintegrasikan dengan jumlah jam kerja dalam 1 (satu) bulan dan penilaian atasan langsung.

4. Penilaian disiplin kerja dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.

PNS yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut :

Tabel 1.3 pengurangan tambahan penghasilan PNS yang terlambat masuk kerja

KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN	PRESENTASE PENGURANGAN
TL 1	I menit s.d. 15 menit	0.25%
TL 2	16 menit s.d. 30 menit	0,5%
TL 3	31 menit s.d. 60 menit	1%
TL 4	61 menit s.d. 90 menit	1,25%
TL 5	Lebih dari 90 menit dan/ atau tidak melakukan perekaman kehadiran.	60%

Sumber : PERBUP Lampung Tengah Nomor 11 Tahun 2022

PNS yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut :

Tabel 1.4 pengurangan tambahan penghasilan PNS yang pulang kerja sebelum waktunya

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PRESENTASE PENGURANGAN
PSW 1	I menit s.d. 30 menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d. 60 menit	1%
PSW 3	61 menit s.d. 90 menit	1,25%
PSW 4	Lebih dari 90 menit dan/ atau tidak melakukan perekaman kehadiran.	40%

Sumber : PERBUP Lampung Tengah Nomor 11 Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 1.3 dan 1.4 berikut simulasi tambahan penghasilan pegawai dengan jabatan pelaksana grade 7 dengan nilai TPP Rp. 2.812.650 dengan ketidakhadiran tanpa keterangan selama 3 hari, terlambat masuk

kerja 15 menit sebanyak 5 kali dan pulang cepat 30 menit sebanyak 5 kali pada bulan September dengan 22 hari kerja , maka TPP yang di terima adalah:

a. TPP Berdasarkan Kehadiran / disiplin kerja Besaran TPP X 60%
=Rp.1.687.590

TL1 = TPP 1 hari X 0,25% X jumlah hari terlambat (76.709 X 0,25%) X
5 = Rp.960

PWS1 = TPP 1 hari X 0,5% X jumlah hari pulang cepat (76.709 X 0,5%) X
5 = Rp.1.920

TL5 = TPP 1 hari x 60% X jumlah tidak absen pagi (76.709 X 60%) X 3
hari = 138.076)

TL5 = TPP 1 hari x 40% X jumlah tidak absen pagi (76.709 X 40%) X 3
hari = 92.052)

TPP berdasarkan kehadiran/ disiplin kerja = 1.454.582

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini diberi judul **"Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah "**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dadalah kesadaran terhadap topoksi belum optimal.

berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan daftar hadir sudah memenuhi capaian sasaran?
2. Apakah pemberian tunjangan penghasilan pegawai sudah sesuai dengan standar kebutuhan pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan daftar hadir sudah memenuhi capaian sasaran.
2. Untuk mengetahui pemberian tunjangan penghasilan pegawai sudah sesuai dengan standar kebutuhan pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan dan mengembangkan teori-teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

2. Bagi Pemilik Perusahaan

diharapkan dapat menjadi masukan dalam mendorong peningkatan kinerja terhadap manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi tambahan yang akan melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Berisikan tentang deskripsi teori, hasil penelitian relevan, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan alat analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian berupa gambaran umum penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil pembahasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Dalam daftar pustaka menguraikan tentang nama penulis, judul tulisan, penerbit, identitas penerbit, serta tahun terbit yang akan dijadikan rujukan ataupun sumber dari tulisan yang dibuat.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Dalam lampiran-lampiran menguraikan tentang dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran dapat berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa gambar, seperti foto.