REPOSITORY UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur penting dalam suatu organisasi adalah sumberdaya manusia. Meskipun berbagai sumberdaya yang dibutuhkan tersedia dengan baik tanpa peran manusia dalam pengelolaan organisasinya tidak akan berjalan dengan baik, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Kinerja pegawai sebagai sumberdaya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan sangatlah menentukan kinerja dari suatu organisasi pemerintahan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi suatu organisasi pemerintahan sangat dibutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam melaksanakan masing-masing tugas pokok dan fungsinya. Untuk itu agar pemerintah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan secara maksimal perlu mempertimbangkan upaya untuk peningkatan kinerja dan profesionalitas pegawai-pegawainya.

Profesionalitas kerja organisasi pemerintah dalam lingkup pemerintahan, semakin dituntut untuk dapat melaksanakan tugas pekerjaannya menjadi organisasi yang inovatif, berdaya saing tinggi dan memberikan mutu pelayanan yang prima. Untuk agar organisasinya dapat berjalan secara sistematis dan efisien, setiap organisasi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah, diperlukan penataan organisasi sumber daya manusia. Kenyataannya untuk menanggapi dengan baik dan tepat perubahan perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi, masih banyak pemerintah daerah yang belum

repository.unsimar.ac.id

REPOSITORY UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO

mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, padahal manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting dalam organisasi. Guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermartabat sebagai penyelenggara negara dan pemerintahan aparatur wajib bertanggung jawab untuk merumuskan sekaligus melaksanakan langkah strategis dan upaya kreatif. Untuk itu, akuntabilitas kinerja setiap penyelenggara negara dalam organisasi pemerintahan untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya harus selalu ditingkatkan dan menjadi fokus perhatian bagi pemerintah. Untuk mencapai itu semua dibutuhkan sosok SDM aparatur (PNS) yang profesional, yang memiliki perilaku dan sikap dengan kedisiplinan tinggi, ketaatan, kesetiaan, bermoral dan bermental baik, akuntabel serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayan publik yang baik.

Implementasi kebijakan untuk pengembangan sumberdaya manusia aparatur pemerintahan tersebut kenyataannya masih belum seperti yang diharapkan. Kondisi sumberdaya manusia aparatur pemerintah saat ini masih jauh dari kata profesional. Hal ini terlihat dari rendahnya kinerja pegawai yang ada, pelayanan yang diberikan masih dirasakan belum maksimal, maraknya praktek korupsi, kolusi dan nepotisme di kalangan PNS, kurang efektifnya pelaksanaan diklat pegawai, kurang jelasnya jenjang karier PNS dan masih banyak hal lainnya yang menunjukan masih kurang bagusnya gambaran PNS di Indonesia. Selain itu ada indikasi bahwa hal ini salah satu diantaranya disebabkan kurang jelasnya sistem penilaian kinerja. *Reward and punishment* yang diberikan pada aparat pemerintah agar bisa lebih giat dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya masih belum dilaksanakan dengan semestinya.

repository.unsimar.ac.id

REPOSITORY UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO

Untuk itu kemudian pemerintah menetapkan beberapa kebijakan terkait dengan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia aparatur agar dapat diperoleh pegawai yang profesional dengan kualitas pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Salah satunya adalah dengan memberikan tambahan penghasilan berbasis kinerja.

Pemerintahan daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan pembantuan sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah diarahkan untuk melakukan percepatan terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu dilakukan peningkatan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan susunan pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu makin ditingkatkan pengabdiannya kepada masyarakat.

repository.unsimar.ac.id

REPOSITORY UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO

Pembangunan sumberdaya manusia aparatur negara diarahkan untuk menciptakan aparatur yang efektif, efisien, bersih, kuat, dan berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya yang dilandasi jiwa, semangat, dan sikap pengabdian kepada negara. Dalam hal kemampuan aparatur negara untuk merencanakan, dan melaksanakan tugas pemerintahanya, perlu dilakukan peningkatan mutu, kemampuan dan kesejahteraannya. Oleh karena itu pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang melaksanakannya. Selain itu hasil pelaksanaan kegiatan Koordinasi & Supervisi Bidang Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi (Korsupgah KPK) pada tahun 2018, menjadi masukan terhadap perlu diberlakukannya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Kegiatan Korsupgah KPK pada tahun 2018 tersebut telah menetapkan 9 (sembilan) bidang kegiatan yang menjadi fokus utama. Salah satunya adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja dan memotivasi pegawai untuk mendapatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna. Maka pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai jabatan dan fungsinya perlu diberikan motivasi berbasis kinerja. Salah satu upaya pemerintah dalam memberikan motivasi bagi pegawai saat ini salah satunya dengan peningkatan kesejahteraan yaitu dengan memberikan Tambahan Penghasilan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan berdasarkan beban tugas kerja

repository.unsimar.ac.id

REPOSITORY UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO

atau berbasis kinerja yang telah diatur melalui Undang undang dan beberapa aturan yang telah ditetapkan.

Jumlah nilai Tambahan Penghasilan yang diterima masing-masing pegawai bisa berbeda. Faktor yang dapat menimbulkan perbedaan jumlah yang diterima masing-masing pegawai tersebut antara lain adalah beban kerja, capaian kinerja serta kedisiplinan pegawai.

Terkait dengan hak para pegawai yang berhubungan dengan jumlah finansial yang akan diterima masing-masing pegawai, kebijakan pemberian tambahan penghasilan tersebut harus mengacu pada sistem penghitungan berdasarkan aturan dan ketentuan yang jelas. Untuk itu pembahasan tentang bagaimana penentuan jumlah besaran Tambahan Penghasilan Pegawai ini menjadi hal yang menarik untuk diketahui khususnya bagi pegawai. Berapa besar Tambahan Penghasilan bagi setiap pegawai dan bagaimana dasar penghitungan penetapan besaran Tambahan Penghasilan tersebut perlu dilakukan suatu analisis agar dapat diketahui sistem penghitungannya menurut aturan perundangan serta petunjuk dan pedoman yang telah ditetapkan sehingga dapat dipahami dengan baik.

Kondisi di lingkup kantor Kecamatan Poso Kota terkait dengan TPP, bahwa PNS pada umumnya tidak menyadari bagaimana untuk memaksimalkan besaran TPP yang diterima. Bahkan umumnya mereka tidak mengetahui bahwa dengan nilai TPP yang diterima itu sebenarnya mereka menduduki jabatan pelaksana pada kelas jabatan berapa. Mereka hanya bisa menerima jumlah standar yang telah ditetapkan tanpa mencari tahu bagaimana untuk dapat mencapai nilai TPP yang lebih besar. Dalam penelitian ini akan di bahas mengenai faktor-faktor dan cara

repository.unsimar.ac.id

REPOSITORY UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO

agar pegawai dapat memaksimalkan besaran TPP yang akan diterima untuk itu peneliti tertarik dengan mengambil judul Anailisis Penentuan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Kantor Camat Poso Kota Tahun 2019.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalahnya adalah bagaimana penentuan besaran tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Kantor Camat Poso Kota Tahun 2019.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui penentuan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Kantor Camat Poso Kota Tahun 2019.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Selanjutnya, hasil analisis ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi lembaga, hasil analisis ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai di lingkup kantor Kecamatan Poso Kota.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait pemberian tunjangan berbasis kinerja bagi pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi besaran TPP, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil.
4. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.

repository.unsimar.ac.id