

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen utama dari infrastruktur pemerintahan yang mempengaruhi seberapa baik penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat terlaksana. Dibutuhkan pekerja sipil yang taat pada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Negara membutuhkan pegawai negeri untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan serta dapat dipertanggungjawabkan pekerjaannya, berwibawa, bermutu tinggi, dan berdaya guna. Agar bisa membina PNS yang sedemikian itu, diperlukan kaidah yang berisi keharusan, halangan serta penalti jika keharusan tidak dapat dipatuhi atau aturan dilanggar.

Selanjutnya, PNS didefinisikan sebagai warga negara Republik Indonesia yang memenuhi atau melampaui standar yang diakui oleh pejabat berwenang berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ada kewajiban negara atau kewajiban untuk melaksanakan instruksi lain dan mendapatkan bayaran. (1) Setiap Pegawai Negeri Sipil berhak atas ganti rugi yang adil dan merata sesuai dengan tugas dan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 7 ayat 2. (2) Gaji yang diterima harus dapat meningkatkan perekonomian, pertumbuhan dan memastikan kesejahteraan mereka. Hal ini berarti tunjangan kinerja bukan lagi

sekadar bersandarkan absensi/kehadiran namun bersandarkan pada capaian kinerja perorangan.

Jumlah PNS di Indonesia bersumber pada data dari Badan Kepegawaian Nasional pada tahun 2021 sebanyak 3,99 juta orang. Jumlah tersebut dirasa terlalu gemuk. Ditambah lagi dengan permasalahan bahwa terdapat PNS dengan kompetensi yang tidak maksimal.

Tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan untuknya mencerminkan kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan akan mendorong semangat kerja yang akan berpengaruh kepada terpenuhinya misi instansi, pegawai serta masyarakat. Berbagai macam usaha sudah dilaksanakan untuk memajukan kedisiplinan, salah satu diantaranya yaitu pemberian insentif yang didasari oleh PP Peraturan Disiplin PNS Nomor 53 Tahun 2010 yang ditambah oleh PP Nomor 24 Tahun 2011.

Dalam rangka memenuhi tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 12 ayat (2), salah satu tujuan pimpinan adalah menegakkan disiplin pegawai. Tujuannya adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan terhormat untuk digunakan oleh otoritas pemerintah. Tingkat kehadiran dan jam kerja dapat digunakan untuk menentukan indeks disiplin aparatur.

Supaya pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan giat maka diperlukan dorongan salah satunya dengan memberikan keperluan aparat berupa pendapatan yang memadai, situasi kerja yang mendukung, penghargaan, arahan dan masukan.

Kesadaran akan pentingnya SDM yang bermutu, harus ditindaklanjuti beserta beragam rencana yang bisa memajukan kinerja pegawai. Artinya mengupayakan agar SDM dapat bekerja secara optimal agar tujuan organisasi tercapai. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dapat dilakukan dengan memberikan insentif. Insentif berguna dalam mendorong kinerja pegawai agar tetap membuahkan daya produksi optimal sesuai dengan profesionalisme dan kemahiran seluruh pegawai.

Insentif adalah penghargaan langsung yang disodorkan untuk karyawan lantaran melampaui tolak ukur kinerja yang sudah ditetapkan. Dengan anggapan bahwasanya uang bisa memotivasi pegawai agar bekerja makin produktif lagi.

PP Nomor 7 Tahun 1977 yang mengatur mengenai Peraturan Gaji PNS meliputi Gaji Pokok, Tunjangan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Uang lembur dan perlengkapan lainnya. Gaji dan upah dibayarkan sesuai dengan peraturan, tergantung pada kelas masing-masing pegawai.

Banyak yang percaya bahwa kompensasi yang memadai merupakan katalis untuk kinerja yang unggul. Tunjangan harus masuk akal, adil, dan konsisten dengan kompetensi serta persyaratan lain yang dapat membantu sumber daya manusia bekerja lebih baik untuk organisasi.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat menetapkan kebijakan berupa peluncuran aplikasi penilaian kinerja yaitu Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) dalam menentukan tunjangan PNS yang diterapkan mulai tahun 2020 berdasarkan tuntutan UU Nomor 5 Tahun 2014. Aplikasi ini membantu menintegrasikan semua ASN dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN jadi bertambah baik. PNS diharuskan mengisi TRK dengan laporan harian, apa yang dilakukan sesuai dengan tupoksinya, macam mana keberhasilannya dan lain-lain. Laporan ini direkap per bulannya yang nantinya akan menyamakan dengan besar tunjangan yang hendak diperoleh.

TRK merupakan format yang makin lengkap dan merata dari sistem TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) yang semasa ini berjalan. Tunjangan yang didapatkan PNS berbasis kinerja individu.

Di dalam TRK ini terdapat Indikator Kinerja Individu (IKI) yang merupakan penajaman dari pengisian TRK. IKI adalah parameter dalam penilaian kinerja. IKI dikerjakan oleh semua PNS dengan membuat tujuan yang akan dicapai setiap bulannya melalui kegiatan kerja sehari-hari.

Dengan peningkatan sistem insentif aparat berdasarkan muatan kerja dan kewajiban tiap-tiap pegawai dan kinerjanya diharapkan bisa memangkas berlangsungnya perbuatan korupsi, kolusi dan nepotisme di pemerintahan.

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura ialah salah satu instansi yang menerapkan pelaksanaan aplikasi TRK yang diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Latar belakang penerapan aplikasi TRK adalah karena terdapat aparat yang melaksanakan tugas tidak sejalan dengan tupoksi dan tidak sejalan dengan beban pekerjaan tiap-tiap individu. Penilaian kinerja belum subjektif serta masih banyak aparat yang tidak disiplin dalam menjalankan tupoksinya. Akibatnya, produk kerja yang diselesaikan oleh karyawan tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Penerapan aplikasi TRK menjadi salah satu instrumen pendukung dalam menimbang beban pekerjaan, serta menjadi dasar perkiraan prestasi kerja dan pembagian insentif kerja. Aplikasi TRK bisa memberikan penjelasan kepada pimpinan dengan waktu yang cepat dan penilaian yang tepat tentang efektifitas dan efisiensi aparat, prestasi aparat, jumlah kebutuhan aparat, serta standar norma waktu kerja.

Aplikasi TRK pun menjadi alat penunjang untuk menghitung tunjangan yang akan diberikan kepada pegawai berbasis kinerja. Sebelumnya, terjadi kecemburuan sosial antara pegawai yang bekerja di posisi yang sama tetapi memiliki tingkat disiplin yang berbeda mendapatkan jumlah insentif yang sama besar.

Aplikasi TRK juga menjadi alat pendukung perhitungan tunjangan yang akan diberikan kepada pegawai berbasis kinerja. Di masa lalu, ada kecemburuan sosial di antara rekan kerja yang memegang jabatan yang sama tetapi memiliki tingkat kedisiplinan yang berbeda dan menerima insentif yang sebanding.

Atas dasar peninjauan awal penulis, dalam implementasi aplikasi TRK di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura tidak seluruhnya berhasil, terdapat beberapa hambatan seperti kendala teknis yang kadang kala terjadi ketika mengisi laporan pekerjaan harian dalam aplikasi TRK sering didapati jaringan internet yang tidak dapat terhubung, sehingga pegawai mendapati kesulitan. Permasalahan lain yang didapatkan dari penerapan aplikasi TRK ini adalah banyaknya ASN yang sering lupa mengisi TRK padahal mereka sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan kriteria dari sistem. Permasalahan yang kedua adalah masih ada aparat yang dapat memalsukan data agar mendapatkan tunjangan kinerja.

Tabel 1.2

Identifikasi Masalah

No	Identifikasi Masalah
1	Jaringan internet tidak stabil atau tidak terhubung sehingga ASN terkendala dalam mengisi laporan kinerja harian.
2	Banyak ASN yang sering lupa mengisi laporan kinerja harian padahal sudah melakukan tugasnya sesuai dengan tupoksi.
3	Masih adanya aparat yang dapat memalsukan data agar mendapatkan tunjangan kinerja.

Sumber: Observasi awal penulis pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

Berlandaskan paparan yang tertulis, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENERAPAN SISTEM TUNJANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN APLIKASI TUNJANGAN REMUNERASI KINERJA (TRK) PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latarbelakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah:

1. Masih adanya aparat yang memalsukan data agar mendapatkan tunjangan kerja.
2. Banyak PNS yang sering lupa mengisi aktivitas kerjanya dalam aplikasi TRK padahal sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi.
3. Terdapat kendala teknis seperti jaringan sehingga PNS kesulitan dalam mengisi laporan kinerja harian.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusah masalah yang diajukan berlandaskan kepada identifikasi masalah di atas ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana tolak ukur serta sasaran kebijakan kinerja dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana sumber daya dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat?

3. Bagaimana komunikasi antar organisasi pelaksana kebijakan dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana karakteristik agen pelaksana pusat dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana sikap/kecenderungan (disposisi) para pelaksana dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana lingkungan sosial, ekonomi serta politik dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan berdasarkan rumusan masalah di atas ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tolak ukur serta sasaran kebijakan kinerja dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui sumber daya dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui komunikasi antar organisasi pelaksana kebijakan dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi

Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat.

4. Untuk mengetahui karakteristik agen pelaksana pusat dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui sikap/kecenderungan (disposisi) para pelaksana dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui lingkungan sosial, ekonomi serta politik dalam Penerapan Sistem Tunjangan PNS Berdasarkan Aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Dari segi teoritis dan praktis, penelitian tentang sistem insentif melalui aplikasi TRK, penulis mengharapkan penelitian ini bisa dijadikan gambaran yang jelas dan bermanfaat, yaitu:

1.5.1 Kegunaan Teoretis

1. Diharapkan penelitian ini akan memberikan pengetahuan yang lebih komprehensif dalam sudut pandang ilmiah Administrasi Publik.
2. Diharapkan temuan penelitian ini akan berguna dalam kegiatan kegiatan akademik dan sebagai bahan akademik bagi perguruan tinggi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi prasyarat untuk tugas akhir, dan bersamaan dengan itu, penulis dapat mengubah pengetahuan yang telah dipelajari menjadi informasi faktual yang akan membantu penulis dalam memperluas pemahamannya.

2. Bagi Pemerintah

Dalam rangka penerapan Sistem Tunjangan melalui aplikasi TRK pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimaksudkan penelitian ini dapat digunakan sebagai saran atau kajian bagi pemerintah.

1.6 Kerangka Pemikiran

Administrasi Publik menurut (Henry, 2013) ialah sebuah gabungan yang bertautan antara konsep dengan implementasi, sasaran memasarkkan pemahaman tentang pemerintah dalam kaitannya dengan masyarakat yang terdapat pada wilayah tersebut, serta untuk menggerakkan kebijakan publik supaya kian *responsive* kepada kepentingan sosial. Kebijakan adalah usaha atau langkah yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang sedang terjadi. Kebijakan publik menurut (Zainal, 2021) merupakan pertimbangan yang dirancang oleh pemerintah serta lembaga yang memiliki wewenang untuk menyelesaikan permasalahan atau merealisasikan sasaran yang diharapkan oleh publik.

Penting untuk mengimplementasikan kebijakan yang telah dikembangkan agar tidak hanya melayani kepentingan elit saja. Dalam (Agustino, 2006) Van Meter dan Van Horn berpendapat bahwa implementasi kebijakan memerlukan berbagai tindakan yang dilakukan oleh individu, pegawai, pemerintah, atau

sekelompok orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut.

Penerapan kebijakan publik adalah tingkatan yang krusial lantaran mewujudkan realisasi dari rancangan yang dibuat oleh pemerintah untuk menanggulangi problematika masyarakat.

Parameter contoh kebijakan harus diperhitungkan saat mempraktikkan kebijakan penilaian kinerja. Peneliti mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan publik berdasarkan teori implementasi kebijakan yang digariskan oleh Van Metter dan Van Horn dalam (Agustino, 2006), antara lain tolak ukur dan sasaran kebijakan kinerja, sumber daya, karakteristik agen pelaksana pusat, sikap/kecenderungan (disposisi), komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana koordinasi, lingkungan ekonomi, sosial, juga politik.

Dalam (Agustino, 2006), penulis berpacu dengan pendekatan Van Metter dan Van Horn dalam mengimplementasikan kebijakan. Hal ini berhubungan dengan penelitian. Petunjuk pelaksanaan proses kebijakan dibuat berdasarkan temuan dari dimensi-dimensi tersebut.

Keberhasilan prosedur realisasi kebijakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan akan ditentukan oleh Penerapan Sistem Tunjangan PNS berdasarkan Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) pada Dinas TPH Provinsi Jawa Barat.

Gambar 1.6

Kerangka Pemikiran

