

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, seluruh Bangsa Indonesia, termasuk Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dalam upaya mencapai tujuan nasional adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis.

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan *Good Governance* diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada

perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yang mengacu pada kompetensi jabatan.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan pembantuan, diarahkan untuk mempercepat 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.

Efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan 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, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat 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 pengabdianya kepada masyarakat. Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk menciptakan aparatur yang efisien, efektif, bersih, kuat, dan berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi jiwa, semangat, dan sikap pengabdian. Dalam hal ini kemampuan aparatur negara merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan mutu, kemampuan dan kesejahteraan, organisasi dan tata kerja, koordinasi, penyediaan sarana dan prasarana.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kepemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna. Maka diperlukan sistem presensi berbasis android dan Tambahan Penghasilan perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. Sistem presensi berbasis android

dan Tambahan Penghasilan harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 Ayat (2) 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 DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan harus berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 39 Ayat (1) dinyatakan bahwa "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". Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan dari diberikannya TP-PNS (Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah dan Permendagri tersebut Pemerintah Kota Lumajang menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (SIPERLU). Dalam Peraturan Bupati

tersebut dinyatakan bahwa Siperlu merupakan perangkat gawai (smartphone) berbasis android yang terkoneksi dengan internet dan wajib dimiliki secara mandiri oleh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang. Siperlu digunakan ASN dalam mengisi daftar hadir ketika datang dan pulang kerja, sesuai jam kerja ASN. Siperlu juga digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dalam monitoring dan evaluasi prosentase kehadiran ASN. Hal ini akan berpengaruh terhadap Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil.

Penerapan pemberian tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah. Tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret 1980 pemerintah dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai negeri dan Pejabat Negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil.

Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang diatur dalam Peraturan Bupati No. 48 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang. Dalam Peraturan Bupati tersebut dinyatakan bahwa Tambahan penghasilan PNS yang selanjutnya disebut

TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai kemampuan keuangan daerah. Selain itu, dalam Bab IV pasal 4 dinyatakan bahwa Tambahan penghasilan yang diterima PNS ditentukan berdasarkan Indeks Disiplin Pegawai. Indeks Disiplin Pegawai ditentukan berdasarkan indikator kehadiran pegawai, yang meliputi keterlambatan masuk kerja, kepulangan mendahului jam kerja, ketidakhadiran kerja karena cuti dan ketidakhadiran kerja karena selain cuti.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Ketidak disiplin dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain. Salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil selain hukuman untuk berlaku disiplin adalah dengan memberikan insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemberian insentif dan peningkatan disiplin melalui pemberian reward dan punishment diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintah Kabupaten Lumajang yang bertugas dalam bidang

Kesehatan. Guna mendukung pencapaian visi Pemerintah Kabupaten Lumajang khususnya dalam misi “Meningkatkan kualitas SDM yang agamis, cerdas, kreatif, inovatif, dan bermoral melalui peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kesehatan, pembinaan keagamaan”.

Kinerja capaian Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang selama ini dapat dikatakan baik, namun beberapa pihak menyatakan bahwa kinerja yang dilakukan masih belum optimal walaupun pernyataan tersebut dapat dikatakan tanpa dasar tapi harus bisa direspon dengan baik dan dianggap sebagai kritik yang membangun. Dalam rangka meningkatkan kinerja tentunya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (aparatur) yang terlibat didalamnya. Upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya kesehatan terutama sumber daya manusia, masih dirasakan banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja aparatur dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa *reward* (intensif) maupun berupa *punishment* (disiplin).

Sistem absensi dan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu (Kristin, 2016) bahwa penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja Guru SMA 5 Malang, penelitian (Gunadi, 2016) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan absensi terhadap kinerja karyawan, penelitian (Nurseta, 2018) bahwa tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Fathimiyah, 2016) bahwa absensi sidik jari tidak berpengaruh terhadap

kedisiplinan karyawan. Selain absensi, tambahan penghasilan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu (Tristiadi, 2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja karyawan atau pegawai, penelitian (Lubis, 2017) bahwa tambahan penghasilan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian (Piani, 2015) bahwa terdapat pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (SIPERLU) dan Tunjangan Kinerja melalui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

1.2 Batasan Masalah

Identifikasi masalah dengan maksud untuk menghindari pembahasan yang sifatnya terlalu luas, dalam penelitian ini difokuskan berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan;

- a. Penelitian ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel disiplin kerja melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (SIPERLU) (X1), tunjangan tambahan pegawai negeri sipil melalui

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2), Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

- b. Penelitian ini dibatasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- c. Penelitian ini tidak dibatasi pada satu bidang kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) dan tunjangan kinerja (TPP) secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

- b. Mengetahui pengaruh tunjangan kinerja (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.
- c. Mengetahui pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) dan tunjangan kinerja (TPP) secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Kegunaan Teori

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pimpinan Dinas kesehatan Kabupaten Lumajang dalam mengeluarkan kebijakan tentang Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (SIPERLU) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).