

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal paling penting dalam suatu instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam pelaksanaan kegiatannya, seorang pegawai bukan semata-mata menjadi objek dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, tetapi juga sebagai subjek yang mampu menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang memiliki peran aktif dalam membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, serta memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bekerja. Untuk seorang pegawai harus mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dengan harapan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai maka akan semakin rendah tingkat kinerja yang diharapkan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemauan yang dimiliki. Kinerja seorang pegawai merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan pegawai pemerintahan sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. **(Nurwantari, Hutomo dan Mansyur, 2018).**

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi pada awalnya dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi No 8 Tahun 2016. Terdapat amanat Presiden terpilih tersebut dan sesuai arahan Kemenpan RB yang merupakan penanggung jawab percepatan penyederhanaan birokrasi, beberapa instansi baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah telah melakukan upaya-upaya penyederhanaan birokrasi. Sebagai contoh misalnya Kementerian ESDM sudah merespons dengan menerbitkan beberapa instrumen kebijakan. Saat ini

Kementerian ESDM menetapkan kebijakan dalam bentuk Keputusan Menteri ESDM Nomor 228.K/70/DJB/2020 tentang Penunjukan Koordinator dan Sub Koordinator untuk melaksanakan Tugas dan Fungsi Organisasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Kementerian ESDM dimana Penjabat struktural eselon III dan IV yang sudah ditransformasikan menjadi penjabat fungsional ahli Madya dan ahli Muda diangkat secara otomatis menjadi koordinator dan sub koordinator diberikan wewenang untuk menjalankan tugasnya seperti biasa mulai urusan penganggaran sampai dengan urusan teknis pada subdirektorat masing-masing. Sehingga ada guyonan yang mengatakan “fungsional rasa struktural”.

Dalam rangka mendukung program prioritas di lingkungan Direktorat Ditjen Minerba telah diterbitkan Keputusan Dirjen Nomor 220.K/70/DJB/2020 tentang pembentukan kelompok kerja fungsional dimana ketika pokjanya merangkap sebagai koordinator-subkoordinator. Sama juga halnya dengan upaya merevisi Permen Organisasi dan Tata Laksana yang sampai tulisan ini dibuat masih dalam tahap pembahasan juga tidak mengalami perubahan pengaturan yang signifikan karena masih mengambil tugas dan fungsi yang sama dengan Permen ESDM No. 13/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Secara umum masih mempertahankan struktur Organisasi eksisting dan secara otomatis mengganti subdirektorat bagian-bagian menjadi kelompok-kelompok jabatan fungsional dan bagian umum. Selain itu, surat Edaran Kepala BKN No. 3/SE/II/2021 tentang Penyusunan Sasaran Kerja Penjabat Fungsional yang Ditugaskan Sebagai Koordinator dan Subkoordinator seolah-olah tidak merespons baik terlaksananya penyerdehanaan birokrasi tersebut.

Pembenahan birokrasi pemerintahan Indonesia sebenarnya sudah dimulai sejak tahun 2010 setelah diterbitkannya Perpres nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Selanjutnya tahun 2014 diterbitkan UU Nomor 5 tahun 2014 Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana para ahli mengatakan bahwa UU tersebut menjadi tonggak sejarah reformasi birokrasi Indonesia mengingat UU ASN mengusung prinsip-prinsip New Public Management (NPM) yang dynamic governance (berbasis pengembangan Human Capital) dan mulai meninggalkan prinsip-prinsip lama model Weberian dari rule-

based bureaucracy yang diusung UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

UU ASN tersebut sebenarnya sudah tidak mengenal terminology “Eselonisasi” lagi akan tetapi sudah berbasis kelas jabatan. Penggolongan jabatan bagi PNS diubah menjadi jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Sementara itu di luar PNS terdapat Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPJK). UU ASN memberikan paradigma yang baru bahwa jabatan Eselon III dan Eselon IV yang selama ini dikenal dan dijuluki penjabat dengan kewenangan tertentu sudah berubah menjadi pelayan publik serta petugas administrasi pemerintahan dan pembangunan. UU ASN tersebut mengubah pola perancangan struktur kelembagaan instansi pemerintahan pada level eselon III dan IV dari yang semula cascading departementasi atau unit kerja top down (atas ke bawah), selanjutnya menjadi pelembagaan rentang kendali (span of control) secara bottom up (aspirasi dari bawah). Sehingga organisasi dapat mewujudkan struktur yang tepat sesuai kebutuhan pelayanan public, sekaligus mengubah kultur paternalistik menjadi kultur kemitraan dalam kegiatan layanan administrasi publik (Dauh Artawan).

Pemberian tambahan penghasilan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli. Tunjangan Kinerja tersebut berupa kompensasi serta remunerasi yang merupakan produk baru dampak adanya perubahan birokrasi. Tunjangan kinerja yang berupa remunerasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara dan menjelaskan bahwa untuk mewujudkan pembinaan Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja.

Tambahan penghasilan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN disertai

tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai aparatur sipil negara dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Lebih lanjut dinyatakan bahwa pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Hak ASN yaitu mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua mendapatkan perlindungan serta pengembangan kompetensi. Selain gaji ASN juga mendapat tunjangan dan tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara yang dinyatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DORD) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup

dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk ASN. Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas ASN di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana.

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

Kebijakan TPP bagi ASN diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh ASN dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan. Tujuan memberikan tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja Pegawai Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi.

Terkait dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 3 Tahun 2022 tentang pedoman pemberian tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah provinsi Jambi, bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengolaan Keuangan Daerah dan dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi, prestasi, kinerja dan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi diberikan tambahan penghasilan.

Selain itu, peraturan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai belum memiliki sanksi secara tegas yang mengatur, selama ini jika ada yang tidak sesuai dengan peraturan, hanya pengurangan. Nominal yang diterapkan. ASN senantiasa menarik untuk diteliti dari mulai permasalahan pelayanan yang

dilakukannya, kompetensi yang seharusnya melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku, masalah kesejahteraan yang menyangkut faktor gaji dan tunjangan bagi ASN sampai kepada masalah keorganisasian ASN sehingga terkadang muncul asumsi bahwa rendahnya kinerja ASN disebabkan gaji yang kecil. Oleh karenanya banyak kebijakan yang dilakukan untuk mendongkrak kinerja para aparatur pemerintah di daerah dalam memberikan pelayanan yang optimal dan salah satu kebijakan yang diambil adalah pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana prosedur pemberian tunjangan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. Serta Bagaimanakah pengaruh tambahan penghasilan pegawai berdasarkan Pergub nomor 3 tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Jambi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, Penulis mengambil judul **“PROSEDUR PENETAPAN BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI ASN PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI JAMBI”**.

1.2 Masalah Pokok Laporan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah dalam penulisan ini “Bagaimana perhitungan tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral berdasarkan Peraturan Gubernur nomor 3 tahun 2022?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.3.1 Tujuan penulisan

Dari rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui perhitungan dan kekurangan tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2022.

1.3.2 Manfaat Penulisan

Penulisan dilakukan sebagai aplikasi dari teori sistem akuntansi yang telah dipelajari di bangku kuliah dalam kehidupan bisnis yang nyata. Dalam Penulisan ini penulis berharap adanya manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penelitian

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang telah penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan di jurusan DIII Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. Penelitian ini juga dapat memotivasi penulis untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan akuntansi maupun sistemnya.

2. Bagi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral

Bagi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, hasil penelitian ini merupakan masukan yang dapat digunakan untuk perbaikan-perbaikan dalam penyempurnaan akuntansi keuangan.

3. Bagi Pembaca

Dengan diadakan penelitian ini penulis berharap laporan yang dibuat dapat menambah referensi bacaan bagi mahasiswa dan pembaca lainnya, khususnya bagi para penelitian lain yang permasalahannya saling berkaitan.

1.4 Metode Penulisan

Dalam penyusunan laporan ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data antara lain :

1.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan selama praktik kerja lapangan adalah :

1. Data Primer

Data di peroleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian yang peneliti lakukan, pihak-pihak tersebut adalah pegawai pemerintahan yang berhubungan atau mengurus masalah pemberian

tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara diantaranya Dinas Kepegawaian Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku, media masa, makalah, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang di perlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data atau memperoleh keterangan atau informasi dengan mewawacarain orang yang terlibat langsung dengan aktivitas yang dihadapi dalam penelitian. Wawancara dilakukan kepada narasumber yaitu Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi dan Pegawai Negeri Sipil.

2. Observasi

Teknik yang dipergunakan untuk mendapatkan data melalui pengamatan langsung di lapangan yang terkait langsung dengan masalah yang sedang diteliti, yang berfungsi sebagai pedoman mencari permasalahan yang terjadi (pada implementasi kebijakan yang berlangsung sekarang).

3. Dokumentasi

Teknik pengambilan data diperoleh melalui dokumen-dokumen, arsip, dan lain-lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

1.4.3 Metode Analisis Data

Metode penelitian yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif (Descriptive Research). Dimana dalam penelitian deskriptif data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang ada diteliti. Apabila kita telah secara mendalam banyak sekali pengertian penelitian deskriptif, diantaranya: Menurut Atherton dan Klemmack mengatakan :

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan memberikan gambaran tentang suatu dari masyarakat atau suatu kelompok orang berupa gambaran tentang gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Berbeda dari persepsi umum yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian, dimana meneliti status kelompok manusia, kondisi dalam system pemikiran di masa sekarang. Dari beberapa pengertian diatas, apabila kita persempit kembali aspek tujuan pada dasarnya secara umum memiliki maksud membuat deskriptif atau gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Jenis penelitian ini digunakan karena dalam penelitian ini berusaha menggambarkan atau melukiskan keadaan, objek atau subjek penelitian pada saat ini berdasarkan fakta sebagaimana adanya.

Dalam penelitian ini, menganalisis kebijakan yang dilaksanakan untuk mengetahui formulasi kebijakan guna memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek penelitian melalui pengkajian apa yang ada dan yang terlihat. Sehubungan dengan hal itu dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian adalah “deskriptif kualitatif” yang merupakan jenis penelitian yang dianggap tepat dalam penelitian ini.

1.5 Waktu dan Lokasi Magang

Praktek Kerja Lapangan (PKL) dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Jl. Arif Rahman Hakim No.30 A, Simpang IV Sipin, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36361. Praktik Kerja Lapangan dilaksanakan mulai dari 01 Februari 2023 – 01 April 2023, setiap hari senin sampai jumat dari pukul 07.30 – 16.00 WIB.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian peneliti membagi ke dalam beberapa bab yang berurutan dan saling berkaitan yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Bab ini membahas tentang teori-teori dasar yang mendukung penelitian ini.

BAB III : PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat instansi pemerintahan, struktur organisasi, dan aktivitas instansi perusahaan dan bisikan pembahasan mengenai perhitungan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pangkat/golongan melalui suatu contoh kasus.

BAB IV : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dalam penelitian yang memuat kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan juga memuat saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi instansi Pemerintahan.