

BAB III

PEMBAHASAN

A. Problem Stream

Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Apartur Sipil Negara dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Apartur Sipil Negara itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara maka sudah sepantasnya bila Aparatur Sipil Negara memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan sesuai dengan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh masyarakat untuk dilayani. Mendukung teori di atas (Tamim, 2004) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Akan tetapi banyak keluhan yang datang dari masyarakat terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang kerap terjadi misalnya menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah

Salah satu langkah untuk mewujudkan hal tersebut kemudian pemerintah Kabupaten Bantul membuat suatu pedoman berupa Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan dengan berdasarkan prestasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Sebelumnya sudah ada tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Bantul yaitu sebesar 150.000 pada setiap bulannya, yang disebut untuk mensejahterakan para pegawai”.

Sebelum adanya berupa Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini terjadi

berbagai permasalahan terkait dengan penambahan gaji yang diterima oleh aparatur sipil negara, salah satu diantaranya adalah bagaimana beban kerja yang diterima oleh pegawai itu berbeda-beda akan tetapi tambahan gaji yang diterima sama. Adanya ketidakadilan disini yang menjadi salah satu dasar dari pembuatan peraturan ini, sebelum adanya peraturan ini juga memungkinkan terjadinya pungli atau bahkan tindak korupsi karena tidak ada peraturan yang jelas terkait penambahan gaji tersebut, seperti yang dikatakan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Sebelum adanya peraturan ini banyak pegawai yang mencoba mencari lahan basah untuk mendapatkan tambahan penghasilan, kemudian yang biasa mendapatkan lahan basa tersebut adalah pegawai-pegawai yang memiliki jabatan strategis pada struktur pemerintahan di Kabupaten Bantul, sedangkan pegawai biasa yang tidak dapat mengakses lahan basa tersebut tidak dapat mendapatkan tambahan penghasilan tersebut. Oleh karena itulah dibuat peraturan bupati tersebut agar dapat mensejahterahkan pegawai secara merata”.

Berdasarkan penjelasan yang ibu Lies ungkapkan diatas dapat dikatakan bahwa sebelum adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja masih terjadi ketidakadilan antara pegawai terhadap penambahan gaji tersebut. Seperti sebelumnya yang dikatakan oleh Ibu Lies setiap pegawai mendapatkan tambahan sebesar 150.000 pada setiap bulannya yang dikatakan untuk mensejahterahkan pegawai akan tetapi kenyataannya dilapangan tidak. Oleh karena itu setiap pegawai yang memiliki jabatan fungsional maupun non fungsional mendapatkan tambahan penghasilan yang sama, disamakan penambahan tersebut yang menjadi tidak adilnya untuk pegawai yang memiliki beban kerja yang berat dibandingkan pegawai yang beban kerjanya sedikit dan mendapatkan tambahan gaji yang sama.

Berikut merupakan tambahan penghasilan berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja:

Tabel 3.1
Daftar Pagu Tambahan Penghasilan Statis Masing-masing Pegawai

No.	Eslon dan Golongan Ruang	Pagu Tambahan Penghasilan Statis
1.	Eselon II a	Rp. 7.920.000
2.	Eselon II b	Rp. 3.130.000
3.	Eselon III a	Rp. 1.950.000
4.	Eselon III b	Rp. 1.510.000
5.	Eselon IV a	Rp. 830.000
6.	Eselon IV b	Rp. 790.000
7.	Eselon V	Rp. 580.000
8.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang IV e	Rp. 1.010.000
9.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang IV d	Rp. 930.000
10.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang IV c	Rp. 860.000
11.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang IV b	Rp. 805.000
12.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang IV a	Rp. 750.000
13.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang III d	Rp. 580.000
14.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang III c	Rp. 560.000
15.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang III b	Rp. 530.000
16.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang III a	Rp. 510.000
17.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang II d	Rp. 450.000
18.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang II c	Rp. 440.000
17.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang II b	Rp. 420.000
18.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang II a	Rp. 400.000
19.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang I d	Rp. 350.000
20.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang I c	Rp. 340.000
21.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang I b	Rp. 320.000
22.	JFU / Pelaksana Gol. Ruang I a	Rp. 310.000
23.	JFT / Fungsional Gol. Ruang IV e	Rp. 1.610.000
24.	JFT / Fungsional Gol. Ruang IV d	Rp. 1.480.000
25.	JFT / Fungsional Gol. Ruang IV c	Rp. 1.210.000
26.	JFT / Fungsional Gol. Ruang IV b	Rp. 1.140.000

27.	JFT / Fungsional Gol. RuangIV a	Rp. 1.080.000
28.	JFT / Fungsional Gol. RuangIII d	Rp. 790.000
29.	JFT / Fungsional Gol. RuangIII c	Rp. 730.000
30.	JFT / Fungsional Gol. RuangIII b	Rp. 650.000
31.	JFT / Fungsional Gol. RuangIII a	Rp. 610.000
32.	JFT / Fungsional Gol. RuangII d	Rp. 520.000
33.	JFT / Fungsional Gol. RuangII c	Rp. 500.000
34.	JFT / Fungsional Gol. RuangII b	Rp. 470.000
35.	JFT / Fungsional Gol. RuangII a	Rp. 440.000

Sumber: Peraturan Bupati Nomor 03 Tahun 2018

Tabel diatas dapat menjadi perbandingan bangaimana penambahan penghasilan pegawai menjadi lebih adil dan dapat memotivasi pegawai dalam mencapai kinerja yang baik, tambahan yang diberikan baik tambahan penghasilan dinamis ataupun statis dihitung setiap satu bulan sekali. Berdasarkan tabel tersebut juga tambahan penghasilan prestasi kerja dihitung berdasarkan pangkat/golongan ruang, jabatan dan eslon yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan Surat Keputusan Bupati (SK) tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam jabatan tertentu.

Pada penjelasan diatas dapat kita ketahui ada beberapa permasalahan yang terjadi pada internal pemerintahan Kabupaten Bantul mulai dari ketidakadilan pada beban kerja, lahan pendapatan dan juga dirasa kurangnya tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Bantul, dan kemudian para aktor kepentingan mencoba mengangkat isu tersebut menjadi sebuah *agenda setting* yang nantinya mencoba mencari alternatif pemecahan permasalahan tersebut. Dalam membuat sebuah *agenda setting* ini pemerintah Kabupaten Bantul hanya melibatkan eksekutif saja dalam upaya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Sebelum dibuatnya Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan ini memang Bupati Bantul Bapak Drs. H. Suharsono telah mengeluarkan pernyataan bahwa apabila dia terpilih sebagai Bupati Kabupaten Bantul maka akan membuat pegawai negeri lebih sejahtera dengan membuat

peraturan tentang pedoman penambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja, hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Sebelum terpilihnya Bupati Bantul yang sekarang, sebelum beliau terpilih sudah mengeluarkan pernyataan bahwa akan membutuhkan peraturan tentang pedoman penambahan gaji untuk para pegawai yang ada di Kabupaten Bantul demi mensejahterahkan pegawai yang ada di Pemerintahan Kabupaten Bantul”.

Hal yang disampaikan oleh Bupati Bantul tersebut disambut baik oleh DPRD Kabupaten Bantul yang terdiri dari partai-partai politik yang mengusung Bupati Bantul Bapak Drs. H. Suharsono sehingga dengan mudah pedoman penambahan gaji tersebut diterima oleh DPRD Kabupaten Bantul, dengan adanya pedoman tersebut DPRD Kabupaten Bantul juga berharap dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri yang ada di Kabupaten Bantul sehingga akan berdampak luar pada masyarakat yang menerima pelayanan dengan baik.

Ditambah lagi dalam proses *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini hampir seluruhnya adalah bagian dari internal pemerintahan daerah Kabupaten Bantul dan ini juga sangat menguntungkan bagi pegawai sehingga tidak terlalu banyak dinamika yang terjadi, adapun dinamika yang terjadi hanya beberapa pegawai yang memiliki jabatan strategis yang menolak akan tetapi tetap bisa terus berjalan sampai dengan dijadikan sebuah kebijakan menjadi peraturan bupati.

Dinamika yang terjadi diantaranya adalah datang dari pegawai yang memiliki jabatan struktural di pemerintahan Kabupaten Bantul terutama Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Pertanian, dan Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul yang tidak setuju

dengan *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini, yang dimana beberapa kepala dinas tersebut beranggapan bahwa dengan adanya pedoman tersebut akan mengurangi pendapatan mereka dari lahan basah yang menjadi sumber tambahan pendapatan untuk kepala dinas tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“*Agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja beberapa kepala dinas tidak menerima dengan adanya pedoman tersebut dikarenakan dapat mengurangi pendapatan mereka, namun pegawai yang tidak memiliki jabatan tinggi merasa tidak adil dalam mendapatkan tambahan penghasilan dan setuju dengan adanya pedoman tambahan penghasilan tersebut”

Namun pada akhirnya dinamika yang terjadi dapat diselesaikan dengan alternatif yang disampaikan oleh BKPP bahwa akan dibutkan daftar pagu tambahan penghasilan yang dimana tambahan tersebut semua sesuai dengan jabatan eslon dan golongan ruang yang dirasa adil dan menjadi alternatif dari permasalahan tersebut. Akhirnya beberapa kepala dinas tersebut dapat menerima dan kemudian dilanjutkan *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja.

Sebelum adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja juga pemberian tambahan yang diberikan dirasa masih kurang dikarenakan masih banyak pegawai yang dirasa kinerjanya masih kurang akan tetapi juga tetap mendapatkan tambahan penghasilan tersebut. Selain tambahan penghasilan yang diberikan tiap

bulannya oleh pemerintah Kabupaten Bantul, ada juga tambahan yang lain seperti yang dikatakan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Ada juga penghasilan tambahan yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Bantul, yaitu penghasilan tambahan yang diberi nama Insentif. Akan tetapi hanya pegawai yang berada pada bidang pemungut pajak, selain pegawai pemungut pajak tidak akan mendapatkan tambahan penghasilan tersebut. Oleh karena itu tidak meratanya dan adilnya yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Bantul, kemudian hal tersebut salah satu latar belakang terbentuknya peraturan pedoman penambahan gaji tersebut”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa masih banyak pegawai dengan beban kerja yang lebih sedikit tetapi tetap mendapatkan tambahan penghasilan, akan tetapi pegawai yang mendapatkan beban kerja yang lebih berat mendapatkan jumlah yang sama dimana seharusnya mendapatkan lebih. Hal-hal yang dirasa tidak adil dan merata keseluruh Aparatur Sipil Negara tersebut yang membuat kemudian dibuatlah *agenda setting* untuk mencari alternatif untuk isu tentang pedoman penambah gaji tersebut sehingga menjadi Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja yang memiliki dasar perhitungan untuk lebih adil dan merata.

Setelah mengumpulkan permasalahan yang ada dan kemudian mencoba membangun persepsi dikalangan *stakeholder* bahwa permasalahan tersebut memang benar-benar penting untuk dibuatkan *agenda setting* yang kemudian nantinya akan dibuatkan sebuah kebijakan dan di implementasikan. Kemudian dipilihkan peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja yang dianggap sebagai alternatif dari permasalahan tersebut.

Dalam proses pembuatan pedoman tersebut tentunya memiliki pertimbangan dan dasar yang jelas untuk berapa nominal yang akan diberikan kepada pegawai berdasarkan jabatan yang terdiri dari elson, pelaksana, dan fungsional. Tentunya yang menjadi dasar utamanya adalah peraturan-peraturan yang terkait dengan tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja tersebut yang diantaranya adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil,
2. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaam Keuangan Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
5. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantul.

Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul telah diberlakukan pemberian tambahan penghasilan pegawai melalui peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan dimana besarnya juga ditentukan berdasarkan tingkat kehadiran serta beban kerja. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul.

Tunjangan kinerja daerah diberikan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Tunjangan kinerja daerah bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja daerah sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Organisasi seharusnya menyadari demi menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen secara profesional, salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi berupa tunjangan kinerja daerah kepada para pegawainya.

Kemudian hasil wawancara dengan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul yang ikut langsung dalam penyusunan *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja menjelaskan bahwa;

“Dengan adanya pedoman pemberian tambahan gaji tersebut dapat memotivasi kinerja dari aparatur sipil negara yang ada di kabupaten bantul, dikarenakan dengan adanya pedoman tersebut dapat memberikan penghasilan tambahan untuk pegawai dan juga dapat meningkatkan tingkat kehadiran dan kinerja yang jauh lebih baik”

Tunjangan kinerja atau remunerasi bagi pegawai Kementerian Negara/Lembaga merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Diharapkan efek pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai berdampak terhadap perubahan cara pandang dan proses kerja sehingga pegawai dapat lebih semakin disiplin, banyak ide, kreatif dan mau bekerja lebih giat lagi. Disiplin sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja di suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat menjadi dasar dari latar belakang terbentuknya *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja.

Peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari dorongan motivasi yang yang mereka dapat baik motivasi dalam bentuk material maupun non-material, terkait dengan motivasi secara material sebuah organisasi dapat memberikan aspek tersebut dalam bentuk kompensasi berupa tunjangan kinerja. Hal ini yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul dengan mengeluarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa Tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai di lingkungan pemerintah daerah, serta mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu perlu diberikan tambahan penghasilan tambahan bagi pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Dengan adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini pegawai di lingkungan pemerintah daerah kabupaten bantul mendapatkan gaji 2X dalam kurun satu bulan yaitu pada awal bulan dan pada akhir bulan dan tidak dijadikan satu gaji dalam sebulan. Hal tersebut meningkatkan kinerja pegawai”.

Dari beberapa permasalahan yang sudah dijelaskan diatas dapat dikatakan bahwa *problem stream* yang terdapat pada pemerintah Kabupten Bantul adalah masalah ketimpangan beban kerja yang didapatkan oleh setiap pegawai dan juga dirasa masih kurangnya tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah daerah yang menimbulkan banyak pegawai yang mencari pendapatan lebih diluar tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Bantul, kemudian untuk menyelesaikan permasalahan tersebut kemudian isu tersebut dibuatkan *agenda setting* tentang Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja yang menjadi alternatif dari permasalahan tersebut

B. *Policies Stream*

Agenda Setting atau biasa diterjemahkan sebagai ‘pembuatan agenda’ bisa dimaknai sebagai proses mengarahkan kebijakan melalui jendela-jendela kebijakan yang muncul sebagai akibat dari dinamika politik yang terjadi dalam proses *agenda setting*. Corak analisis untuk kebijakan, diperbolehkan memilih antara analisis dengan logika teknis-administratif dan analisis dengan logika politis (Santoso, 2010). Namun dalam Teknik analisis *policies stream* bagaimana kemudian suatu isu yang kemudian dibuat menjadi sebuah *agenda setting*, Dari sebuah isu yang kemudian yang menjadi sebuah *agenda setting* kemudian dicari langkah-langkah atau cara untuk mencari permasalahan

tersebut yang nantinya akan dibuatkan sebuah kebijakan atau yang biasa disebut *policies stream*.

1. Pembuatan Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja

Penambahan penghasilan untuk Aparatur Sipil Negara telah menjadi permasalahan yang belum terselesaikan, belum adanya sistem atau kebijakan yang jelas untuk mengatur tentang penambahan gaji tersebut yang menjadi permasalahan. Isu-isu yang terdapat pada internal pemerintah Kabupaten Bantul inilah yang kemudian dipilih dan diangkat menjadi sebuah *agenda setting*, dari sekian banyak isu kemudian dipilih isu tentang pembuatan pedoman pemberian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja yang dianggap menjadi alternatif untuk menyelesaikan permasalahan tentang pemberian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.

Sebelumnya terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di internal pegawai Kabupaten Bantul. Salah satunya adalah adanya ketidakadilan yang terjadi pada pegawai dalam penerimaan tambahan penghasilan, sebelum adanya peraturan tentang pedoman tambahan penghasilan tersebut banyak pegawai yang memiliki beban kerja yang lebih berat namun tidak menerima tambahan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kemudian pegawai yang tidak memiliki beban kerja yang berat mendapatkan tambahan penghasilan yang sama, disitulah kemudian muncul isu yang kemudian diangkat menjadi sebuah *agenda setting* yang dianggap menjadi alternatif solusi untuk pemecahan masalah tersebut.

Oleh karena itu pemerintah Kabupaten Bantul membuat sebuah peraturan tentang pedoman pemberian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja, yang tertuang dalam Peraturan Bantul Nomor 03 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja. Peraturan tersebut dibuat berdasarkan latar

belakang porsi anggaran belanja pegawai Kabupaten Bantul yang masih tinggi, berdasarkan hasil dengan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Porsi anggaran yang dikeluarkan APBD Kabupaten Bantul untuk belanja pegawai masih sangat besar sekitaran lebih dari 50% yang dikeluarkan oleh APBD, oleh karena itu kemudian Kabupaten Bantul terkena moratorium sehingga tidak dapat menerima pegawai baru”.

Berdasarkan penjelasan diatas dengan adanya kebijakan moratorium (penghentian sementara) rekrutment Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bantul sudah saatnya dilaksanakan. Kebijakan moratorium ini perlu segera dilaksanakan dengan tetap mempertimbangkan kondisi di lapangan yang ada. Moratorium hanya berlaku pada dinas-dinas tertentu yang dinilai terjadi penumpukan jumlah pegawai. Sedangkan dinas-dinas yang benar-benar memerlukan tambahan pegawai baru, tetap bias dolaksanakan, seperti:guru, perawat yang mengganti pegawai yang sudah pension. Pada prinsipnya pemerintah diharapkan menerapkan pertumbuhan nol (*zero growth*).

Untuk pekerjaan yang biasa dikerjakan oleh pihak ketiga misa *cleaning service*, satpam, maka bias dilakukan oleh cara *outsourcing* memberikan insentif bagi daerah berhasil meningkatkan pendapatan dan mengurangi belanja pegawai. Selama ini, Dana Alokasi Umum (DAU) merupakan sumber pendanaan daerah untuk gaji Aparatur Sipil Negara. Ditambah lagi, besarnya DAU yang diberikan itu tergantung kebutuhan daerah. Artinya semakin tinggi kebutuhan pembiayaan gaji ASN, semakin tinggi pula alokasi DAU dari pusat. Inilah yang menyebabkan pemerintan daerah bias seenaknya melakukam perekrutan PNS.

Kemudian yang menjadi latar belakang terbentuknya *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja adalah belum optimalnya pelayanan publik oleh instansi pemerintah, yang salah satunya tak lepas dari label “instansi basah dan kering” dalam satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Ibu Lies menjelaskan bahwa:

“Masih terdapat beberapa hal yang tidak adil atau merata pada satuan perangkat daerah (SKPD) yaitu adanya eksklusivisme pada SKPD yang biasa disebut instansi basah dan kering, yang dimaksud basah dan kering disini adalah instansi yang basah memiliki banyak kegiatan diluar tugas pokoknya atau biasa disebut proyek sedangkan instansi kering adalah yang instansinya tidak memiliki kegiatan sehingga tidak mendapatkan tambahan gaji atau tunjangan yang lebih diluar gaji pokoknya”.

Sejumlah SKPD berkaitan dengan pendapatan dan keuangan dinilai merupakan lahan basah sehingga selalu menjadi incaran. Sering disebut basah karena ada penghasilan tambahan dari upah pungut (UP) pajak. Akibatnya, pengisian sumber daya manusia (SDM) antar-SKPD sering timpang dan tidak proporsional. Padahal saat melakukan sumpah jabatan pegawai, mereka menyatakan siap ditempatkan di mana pun. Kadang-kadang tidak ada tolok ukur capaian dari sebuah instansi tertentu dan tidak alasan tepat mengapa sekian banyak pegawai harus ditempatkan di sebuah instansi. Selain itu ada juga yang instansinya paling penting sehingga selalu mendapatkan kegiatan proyek yang jauh lebih banyak sehingga lapangan untuk mendapatkan tambahan gaji tidak merata dan tidak terdistribusi secara adil.

Kemudian dari permasalahann tersebut para aktor-aktor yang berkepentingan mencoba untuk mencari alternatif solusi dari permasalahan tersebut, dari sekian banyak

isu yang ada kemudian pedoman tentang penambahan gaji ini yang dipilih untuk diangkat menjadi sebuah *agenda setting*, pastinya timbul pertanyaan mengapa isu ini yang kemudian dipilih dan diangkat menjadi *agenda setting*. Peraturan tersebut juga merupakan Peraturan Bupati yang tentunya timbul pertanyaan besar apakah ada unsur politik yang terdapat pada pembuatan *agenda setting* tersebut.

Sebelum dibuatnya peraturan tentang pedoman tambahan penghasilan tersebut, memang sudah ada janji dari Bupati Bantul Bapak Drs. H. Suharsono telah mengatakan akan membuat peraturan tentang penambahan gaji untuk para aparatur sipil negara Kabupaten Bantul demi terciptanya kesejahteraan pegawai, itu merupakan janji yang telah dipaparkan oleh Bupati Bantul tersebut. Kemudian peraturan tersebut dibuat namun akan tetapi dirasa kurang cukup dan kemudian dibuat *agenda setting* untuk perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja.

Kemudian Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Penambahan gaji telah dibuat namaun dirasa kurang cukup untuk mensejahterahkan pegawai Kabupaten Bantul, kekurangan yang dirasakan kemudian menjadi isu yang kemudian menjadi sebuah *agenda setting* yang disetujui oleh Bupati Kabupaten Bantul”.

Oleh karena itu dapat dikatakan tidak ada unsur politik yang terjadi pada perumusan *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja tersebut, bahkan DPRD selaku pengelola keuangan APBD Kabupaten Bantul turut memberi dukungan bahkan memberikan sumbangsih pemikiran bahwa pedoman tambahan penghasilan tersebut penting dan alternatifnya adalah dibuatkan sebuah kebijakan yang jelas. Salah satu alternatif yang dibuat dan dirumuskan dalam proses *agenda setting* tersebut adalah:

Bagan 3.1

Rumus Perhitungan



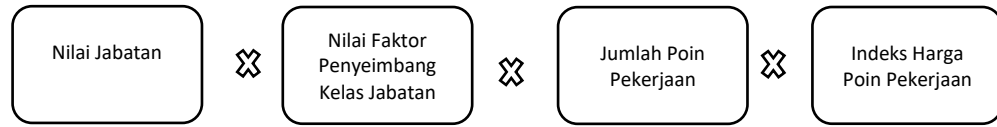
Berdasarkan rumus yang terdapat diatas tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja merupakan tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan jabatan, kelas jabatan, kehadiran kehadiran dan capaian kinerja yang terdiri dari Tambahan Penghasilan Statis dan Tambahan Penghasilan Dinamis, yaitu:

- a. Tambahan Penghasilan Statis adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan penilaian kehadiran. Besaran Tambahan Penghasilan Statis dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Pagu Tambahan Penghasilan Statis Setiap Pegawai} \times \text{Presentase Kehadiran Pegawai}$$

Berdasarkan Pagu Tambahan Penghasilan Statis setiap jabatan ditetapkan dengan pedoman jabatan struktural ditetapkan berdasarkan eslon dan jabatan fungsional ditetapkan berdasarkan golongan ruang. Kemudian daftar pagu tambahan penghasilan statis berdasarkan eslon dan golongan ruang sebagaimana tersebut terdapat pada Lampiran I dari penulisan skripsi ini.

- b. Tambahan Penghasilan Dinamis adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan capaian kinerja. Besaran Tambahan Penghasilan Dinamis individu bagi pegawai dihitung dengan rumus berikut:



Jumlah point yang didapatkan berasal dari akumulasi pekerjaan yang diselesaikan dengan besaran point yang didapat sesuai dengan standar pekerjaan pegawai. Hasil pekerjaan pegawai dicatat masing-masing kemudian akan dicek oleh atasan setelah itu mendapatkan point. Tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan yang bukan merupakan tugas pokok pegawai (tugas tambahan) dapat dihitung sebagai poin pekerjaan dengan batas maksimal 40% dari jumlah point standar pekerjaan pegawai tiap periodenya. Besaran nilai jabatan dihasilkan dari perhitungan evaluasi jabatan yang ditetapkan berdasarkan Nilai dan Kelas Jabatan dan juga besaran nilai faktor penyeimbang kelas jabatan sebagaimana tersebut terpada pada Lampiran II dari penulisan skripsi ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Ada jumlah maksimal point yang digunakan dalam tambahan penghasilan, yaitu jumlahnya adalah 119 point. Terkadang mendapatkan sampai dengan 200 point, akan tetapi hanya 119 point yang dapat digunakan atau dicairkan menjadi tambahan penghasilan”.

Kemudian presentase kehadiran pegawai dihitung dengan rumusan, penghitungan presentase kehadiran pegawai dihitung oleh petugas presensi yang ditunjuk, dengan format sebagaimana tersebut dalam Lampiran III. Setiap OPD (Organisasi Perangkat Daerah) menyusun rekapitulasi kehadiran pegawai dan disahkan oleh Kepala OPD, dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Jam Kerja (Menit)} - \text{Jumlah Keterlambatan (Menit)} - \text{Jumlah Pulang mendahului (Menit)} - \text{Jumlah Kehadiran (Menit)}}{\text{Jumlah Jam Kerja Pegawai (Menit)}} \times 100\%$$

Jumlah jam kerja pegawai dihitung berdasarkan jadwal jam kerja yang ditetapkan pada setiap pegawai dengan memperhatikan jumlah minimal jam kerja pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kemudian pegawai yang tidak hadir, terlambat dan meninggalkan kantor sebelum waktu pulang dengan alasan dinas luar, sakit dan cuti sakit tidak akan mengurangi jumlah presentase kehadiran pegawai dengan disertakan surat perintah atau surat dokter.

Sebelumnya adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja banyak pegawai yang mencoba mencari lahan basah untuk mendapatkan pendapatan lebih karena penambahan atau gaji pokok yang diterima dirasa masih kurang sesuai dengan kebutuhan dan dianggap belum dapat mensejahterahkan pegawai yang ada di Kabupaten Bantul,

dirasa kurang cukup dan kurang adil dalam pemberian tambahan gaji tersebut kemudian dipilih Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja menjadi sebuah *agenda kebijakan* yang dianggap dapat menyelesaikan permasalahan pegawai yang ada di Kabupaten Bantul.

Diharapkan dengan adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja tersebut dapat mencapai visi, misi dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antar instansi pemerintah, pegawai yang satu dengan yang lain, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintahan. Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan.

Dalam *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja terdapat beberapa dasar hukum yang menjadi landasan yaitu:

1. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pada tahun 2014, Pemerintah dan DPR melakukan perubahan Undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Adanya Undang-undang ASN tidak ada lagi pegawai honor/pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah Pegawai Negeri Sipil

(PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP), sedangkan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-undang. Anggota TNI dan Polri, sesuai dengan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dijelaskan bahwa anggota TNI dan Polri merupakan jabatan ASN tertentu.

2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Dengan lahirnya Permendagri Nomor 13 Tahun 2006, pengelolaan keuangan daerah akan menjadi transparan untuk tahun 2007 dan seterusnya. Setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) melaksanakan akuntansi terhadap transaksi ekonomi yang terjadi pada bagiannya, sehingga menghasilkan laporan keuangan. Oleh karena itu, pada tahun anggaran 2007 SKPD di setiap Kabupaten mulai berupaya mengimplementasikan sistem akuntansi keuangan berdasarkan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, berbagai peraturan serta perundang-undangan tersebut diatas

diharapkan dapat dijadikan landasan yang kokoh bagi pengelola keuangan Negara dalam rangka menjadikan *good governance* dan *clean government*.

Pelaporan dan pertanggungjawaban mengalami perubahan yang besar. Bentuk Laporan pertanggungjawaban sebelumnya hanya berupa laporan perhitungan APBD, saat ini laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD berupa laporan keuangan. Laporan Keuangan tersebut merupakan satu kesatuan yang terdiri dari Neraca, Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Arus Kas (LAK), dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK).

Peraturan ini juga bermaksud agar daerah dapat mengelola keuangan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan azas keadilan, kepatuhan serta bermanfaat untuk masyarakat. Dapat mengelola keuangan daerah secara tepat waktu dan tepat guna yang didukung dengan buktibukti administrasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan keuangan daerah yang efektif dapat mendapatkan pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil. Diharapkan dengan adanya peraturan ini dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja ini dimaksudkan sebagai panduan dalam menentukan besaran tunjangan kinerja dilingkungan Instansi Pemerintah yang melaksanakan Reformasi Birokrasi. Tujuan Pedoman Penataan Sistem Tunjangan

Kinerja ini adalah untuk memperoleh besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri yang adil dan layak yang didasarkan pada tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi, nilai dan kelas jabatan, indeks harga nilai jabatan, faktor penyeimbang, dan indeks tunjangan kinerja daerah provinsi dan untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Tunjangan kinerja ini juga merupakan fungsi dari keberhasilan dari pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi dan optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja kemudian diberikan secara bertahap sesuai dengan kemajuan serta capaian dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seseorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkatkan atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama Instansi.

Dalam mekanisme penetapan tunjangan kinerja kebijakan dan alokasi anggaran untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian/Lembaga harus disetujui oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR Komisi Rakyat) serta diajukan melalui Menteri Keuangan RI. Besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi didasarkan pada faktor-faktor berikut:

a. Tingkatan capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi.

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada suatu instansi pemerintah harus mengacu pada tahapan-tahapan sebagaimana yang sudah digariskan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Dalam rangka memberikan jaminan pelaksanaan reformasi birokrasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dibentuk Tim Reformasi Birokrasi Nasional yang bertugas antara lain untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi Nasional. Untuk melaksanakan tugas tersebut, dibentuklah Tim Independent dan Tim *Quality Assurance* yang berperan antara lain melakukan monitoring dan evaluasi serta memastikan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh Tim Independen dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang lebih obyektif tentang kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan menilai hasil pelaksanaannya.

b. Nilai dan kelas jabatan;

Evaluasi jabatan merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan. Setiap Kementrian dan Lembaga Pemerintahan Non-Kementrian dan pemerintah provinsi/kabupaten/kota melakukan evaluasi jabatan untuk menyusun peringkat (kelas) jabatan di lingkungannya masing-masing.

c. Indeks harga nilai jabatan;

Nilai jabatan merupakan akumulasi poin faktor evaluasi jabatan structural maupun jabatan. Indeks Harga Nilai Jabatan (IHNJ) merupakan nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan (nilai rata-rata). IHNJ ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional Provinsi (UMPR). UMPR merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di suatu provinsi. UMRP ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan (*Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum*). UMRP juga ditetapkan setiap tahun dan peninjauan dilakukan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali.

d. Faktor penyeimbang;

Faktor penyeimbang merupakan angka yang digunakan untuk mencari keseimbangan perbandingan tunjangan kinerja Pegawai Negeri kelas tertinggi dengan tunjangan kinerja Pegawai Negeri kelas terendah. Maksud dari ketentuan ini adalah untuk melandaikan perbedaan penghasilan antara Pegawai Negeri yang mempunyai kelas jabatan terendah dengan Pegawai Negeri yang mempunyai kelas jabatan tertinggi.

e. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi.

Dalam rangka upaya mewujudkan penghasilan yang adil bagi Pegawai Negeri yang bekerja diberbagai daerah provinsi dengan tingkat kemahalan yang berbeda-beda, perlu ditetapkan Indeks Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi (TDKP).

C. Politics Stream

Dalam proses penyusunan sebuah *agenda setting* tidak selalu berjalan mulus sesuai dengan yang diinginkan, biasanya terdapat perselisihan dan pertentangan diantara pihak atau aktor yang berkepentingan di dalam penyusunan agenda setting tersebut.

Kepentingan-kepentingan yang berasal dari beberapa kelompok kemudian beradu argument untuk mencari permasalahan dan solusi yang paling tepat, tidak terkecuali pada *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja tidak jarang terjadi perselisihan antara pihak yang berkepentingan yang penulis bagi dalam 2 kelompok, yaitu Internal Organisasi dan Eksternal Organisasi.

1. Internal Organisasi

Pada tahapan-tahapan yang terjadi dalam proses pembuatan penyusunan *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja tidak jarang terjadi perselisihan antara pihak yang berkepentingan. Adapaun perselisihan itu terjadi dikarenakan perbedaan atau ada beberapa pihak yang merasa dirugikan dengan adanya pedoman tersebut, seperti yang dikatakan oleh ibu lies

“salah satu regulasi ini adalah menghilangkan honor kegiatan contohnya adalah *workshop* atau kunjungan para pejabat-pejabat yang ada di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bantul dan biasanya beberapa tidak menerima akan regulasi penambahan gaji tersebut”.

Hal tersebut yang biasanya menjadi permasalahan di dalam internal organisasi di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bantul, akan tetapi tidak sepenuhnya honor kegiatan tersebut dihilangkan, ada juga beberapa honor kegiatan yang masih diperbolehkan, seperti tim anggaran dan tim pengawasan yang masih dapat menerima honor kegiatan.

2. Eksternal Organisasi

Kemudian pada tahapan-tahapan yang terjadi pada proses *agenda setting* dalam proses perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja tidak hanya terjadi

permasalahan pada internal organisasi akan tetapi terjadi juga pada eksternal organisasi, seperti yang dikatakan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Pada proses pembuatan agenda setting ini tidak hanya mengundang pihak atau dinas terkait dalam pembentukannya, akan tetapi juga mengundang pihak luar untuk dimintai sumbangsih pemikiran, argument dan saran dalam pembentukan agenda setting ini. Biasanya yang diundang dalam perumusan agenda tersebut adalah perwakilan dari universitas, para ahli dan juga organisasi masyarakat. Disitulah biasanya terjadi perselisihan paham dan argument dalam perumusan agenda setting pedoman tersebut”. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam perumusan *agenda setting* tersebut masih banyak bentuk *politics stream* yang terjadi.

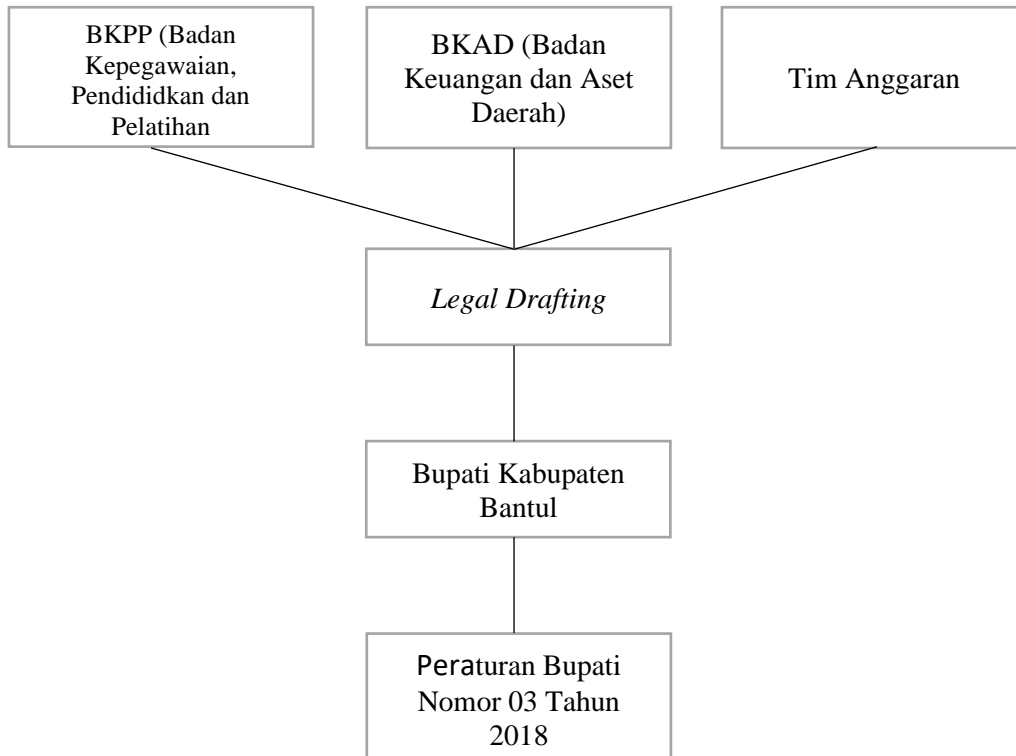
Dapat dikatakan pada tahap *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini juga membutuhkan pihak-pihak berkepentingan yang lain diluar dari internal pemerintahan Kabupaten Bantul, akan tetapi dengan adanya pihak dari eksrernal organisasi ini dapat lebih membuat *agenda setting* ini menjadi lebih baik karena banyaknya sumbangan pemikiran.

D. Aktor-aktor Agenda Setting

Agenda setting merupakan suatu tahap diputuskanya masalah atau isu yang menjadi perhatian para aktor untuk dibuat menjadi suatu kebijakan. Agenda kebijakan pada dasarnya merupakan pertarungan wacana yang terjadi dalam lembaga pemerintahan. Tidak semua masalah atau isu akan masuk ke dalam agenda kebijakan. Isu-isu atau masalah-masalah tersebut harus berkompetisi antara satu dengan yang lain dan akhirnya hanya masalah-masalah tertentu saja yang akan menang dan masuk kedalam agenda kebijakan.

Kemudian aktor-aktor dari *agenda setting* mengangkat sebuah persoalan atau isu dan kemudian agenda dibentuk kedalam sebuah interaksi untuk menentukan segala macam yang dianggap sebagai alternatif dari permasalahan tersebut.

Bagan 3.2
Alur Agenda Setting Peraturan Bupati Nomor 03 Tahun 2018



Pada bagan yang terdapat diatas merupakan alur dalam *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja yang dirumuskan oleh aktor-ator yang terdapat diatas. Terdapat 3 aktor utama dalam proses *agenda setting* yang saling memiliki kepentingan dalam pembuatan pedoman tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja tersebut, yaitu:

1. BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikam, dan Pelatihan) yang berperan dalam memberikan data base pegawai yang ada di Kabupaten Bantul, seperti yang kita ketahui bahwa BKPP merupakan penyelenggara kebijakan teknis pada bidang

kepegawaian, dan juga sebagai pemberi dukungan atas penyelenggaraan pemerintah dibidang kepegawaian. Sehingga peran BKPP dianggap sangat penting dalam *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja

2. BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah) yang berperan dalam perhitungan keuangan pemerintah Kabupaten Bantul untuk nantinya akan dibuatkan pedoman penambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja pegawai. Peran BKAD juga dianggap sangat penting karena memiliki peran dalam merumuskan pedoman tambahan penghasilan yang diberikan karena BKAD berkaitan langsung dengan keuangan daerah yang dapat memperhitungkan besaran keuangan daerah yang akan dikeluarkan untuk tambahan penghasilan tersebut.
3. Tim Anggaran adalah tim yang terdiri dari beberapa aktor dalam *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja yang memiliki peran besar dikarenakan dari aktor-aktor tersebut nantinya yang akan menentukan apakah *agenda setting* yang telah dibuat tersebut dapat dibuat menjadi sebuah kebijakan, aktor-aktor tersebut yaitu:
 - a. Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul
 - b. Inspektor
 - c. Bagian Organisasi
 - d. Bagian Hukum
 - e. Bagian Administrasi
 - f. BAPPEDA.

Akan tetapi pada proses *agenda Setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini terdapat beberapa aktor-aktor yang berkepentingan dalam penyusunan. Diantara aktor-aktor tersebut terdapat 4 yang memiliki peran besar dalam penyusunannya, diantaranya adalah:

1. BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan).
2. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul
3. Bagian Organisasi
4. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Dalam perumusan *agenda setting* tentang pedoman penambahan gaji ini terdapat beberapa aktor-aktor dibelakangnya, mulai dari Lembaga dan dinas yang terdapat pada pemerintah Kabupaten Bantul yang turut menyumbangkan pemikirannya terdapat juga para ahli dalam bidang perumusan *agenda setting* hingga perwakilan dari universitas yang menyumbangkan pemikiran”.

Berdasarkan penuturan tersebut dapat dikatakan bahwa dalam perumusan tersebut tidak dapat hanya dengan satu aktor yang berkepentingan akan tetapi ada 4 aktor yang sangat berkepentingan dalam *agenda Setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini

Seluruh pegawai juga menyetujui dan kemudian dari beberapa isu-isu permasalahan yang terjadi kemudian dipilih Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja. Walaupun dalam isi *agenda setting* tersebut berkaitan langsung dengan keuangan daerah

yaitu APBD, akan tetapi DPRD Kabupaten Bantul tidak mempermasalahkan peraturan tentang tambahan penghasilan tersebut dibuat. Kemudian Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“DPRD Kabupaten Bantul sangat mendukung dalam pembuatan pedoman tambahan penghasilan tersebut, bahkan DPRD yang pertama kali mengusulkan hal tersebut sebelum adanya pedoman tentang penambahan tambahan penghasilan untuk pegawai Kabupaten Bantul, dikarenakan anggota DPRD berfikir bahwa di Kabupaten Bantul ketinggalan dari daerah lain yang sudah memiliki pedoman penambahan gaji untuk para pegawai”.

Pada proses pembuatan mulai dari isu Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja sampai dengan realisasi peraturan Bupati Tersebut memang telah bermitra dan bersinergi dengan DPRD Kabupaten Bantul dalam mewujudkan kesejahteraan pegawai, yang dimana DPRD disini sangat mendukung penuh dengan adanya pedoman tambahan penghasilan tersebut, ditambah lagi dengan Bupati Bantul yang menginisiasi peraturan tersebut yang dimana anggota DPRD yang ada di pemerintahan Kabupaten Bantul sebagian besar adalah anggota dari partai yang mengusung Bupati Bantul terpilih.

Timbul pertanyaan besar sebenarnya mengapa anggota DPRD yang ada di Kabupaten Bantul sangat mendukung dengan adanya pedoman tambahan penghasilan tersebut, seperti yang kita ketahui bahwa DPRD Kabupaten Bantul sangat susah untuk menyetujui peraturan yang berkaitan dengan keuangan daerah, akan tetapi terjadi hal sebaliknya pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja tersebut. Dengan pernyataan yang dikeluarkan oleh Bapak Suharsono sebagai Bupati Bantul yang pada saat itu belum terpilih mengatakan bahwa akan membuat kebijakan berupa

peraturan tentang pedoman penambahan pendapatan bagi pegawai berdasarkan prestasi kerja.

Kemudian seperti yang kita ketahui bahwa anggota DPRD yang ada di Pemerintah Kabupaten Bantul adalah sebagai besar berasal dari fraksi partai yang mendukung Bapak Suharsono pada pemilihan kepala daerah. Tentu saja hal yang disampaikan oleh Bapak Suharso adalah janji politik, dengan adanya *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini apakah merupakan kerja sama antara Pemerintah Daerah, DPRD, dan juga Bupati Kabupaten Bantul untuk saling mendapatkan keuntungan.

Pada proses perumusan *agenda setting* tentang Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini terdapat 4 aktor kunci yang diantaranya adalah BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan), BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah), Dinas Komunikasi dan Teknologi Informasi dan juga Bagian Organisasi. Penjelasan tugas, fungsi serta peran dalam penyusunan *agenda setting* sebagai berikut:

1. BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan)

BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan) memiliki peran besar dalam pelaksanaan dan pembinaan pegawai sehingga pada perumusan *agenda setting* memiliki peran yang besar. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Pada perumusan *agenda setting* tentang Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan) memiliki peran besar dikarenakan mempunyai tugas dalam melaksanakan dan melayani dan membina

perencanaan pegawai, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga memiliki keterkaitan langsung dengan agenda setting tersebut”.

Dalam *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja dapat dikatakan bahwa BKPP memiliki peran yang besar karena BKPP adalah organisasi yang berinteraksi langsung dengan pegawai, dan tahu bagaimana permasalahan dan apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai yang ada di pemerintahan daerah Kabupaten Bantul.

2. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul

Tugas pokok dari Dinas Komunikasi dan Informatika adalah membantu Bupati dalam urusan pemerintah Kabupaten Bantul dalam hal pengelolaan dalam bidang komunikasi dan informatika. Diskominfo memiliki peran besar dalam menjalankan isi dari Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja karena Diskominfo Kabupaten Bantul yang membuat sistem dalam penginputan data tugas yang telah diselesaikan oleh pegawai yang telah menyelesaikan tugas ke situs yang telah dibuat oleh Diskominfo Kabupaten Bantul. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Diskominfo memiliki peran besar karena mereka yang membuat sistem berupa situs tempat untuk pegawai memeriksa tugas yang harus dikerjakan dan kemudian memasukkan tugas yang telah diselesaikan kedalam situs tersebut. Pada situs yang telah dibuat oleh Diskominfo juga kita dapat melihat jumlah point yang telah kita peroleh dari pekerjaan yang telah diselesaikan”.

Dapat disimpulkan bahwa memang benar Diskominfo memiliki peran besar dalam tahap *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018

Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja dan juga pada pelaksanaan dari peraturan bupati tersebut.

3. **BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah)**

Badan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas dalam membantu Bupati Kabupaten Bantul dalam melaksanakan fungsi penunangan urusan pemerintahan di bidang keuangan, kemudian tujuannya adalah meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah berdasarkan SAP yang berbasis akrual dan mewujudkan optimalisasi dan ketepatan waktu penyerapan belanja daerah, oleh karena itu BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah) memiliki peran yang sangat penting dalam *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja tersebut. Hal tersebut serupa yang disampaikan oleh Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah) memiliki peran yang besar dalam agenda setting tentang Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini karena memiliki peran dalam pelaksanaan Pemerintah Daerah dalam bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah”.

Dapat dikatakan bahwa BKAD memiliki peran besar dalam *agenda setting* Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja karena dapat memperhitungkan besaran tambahan penghasilan yang akan diberikan dengan mempertimbangkan keuangan daerah yang dimiliki pemerintah Kabupaten Bantul.

4. **Bagian Organisasi**

Bagian organisasi ini mempunyai tugas dalam mengumpulkan bahan koordinasi dan pembinaan pelaksanaan tentang Analisa organisasi, penataan kelembagaan serta evaluasi kelembagaan. Tidak hanya itu bagian organisasi juga menyiapkan bahan dalam penyusunan program dan petunjuk pelaksanaan dibidang analisis organisasi, penataan kelembagaan dan evaluasi keelembagaan serta banyak tugas penting lain lagi sehingga dalam penyusunan *agenda setting* tentang Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja bagian organisasi memiliki peran yang sangat penting. Hal tersebut serupa yang disampaikan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Pada perumusan agenda setting tentang agenda setting tentang Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini Bagian organisasi memiliki peran besar dikarenakan Bagian Organisasi melakukan penyiapan perumusan kebijaksanaan dalam penyelenggaraan di pemerintahan yang meliputi bagian kelembagaan dan analisis jabatan, ketatalaksanaan dan pendayagunaan aparatur di Kabupaten Bantul”.

Berdasarkan hasil wawancara dan pemaparan diatas tersebut, penulis menyimpulkan bahwa masing-masing aktor dalam *agenda setting* memiliki peran dan kepentingan yang berbeda-beda dalam perumusan *agenda setting* tersebut. Bahkan tidak jarang terjadi perselisihan antara pihak yang berkepentingan dalam perumusan tersebut, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Setiap aktor-aktor *agenda setting* menyampaikan pendapat mereka demi memasukkan kepentingan mereka dalam pedoman pemberian tambahan penghasilan tersebut dan bahkan tidak hanya terjadi perdebatan pendapat antara aktor-aktor penting dalam agenda setting tersebut karena ada pihak lain seperti dari universitas dan para ahli dalam perencanaan agenda setting tersebut, salah satu yang disampaikan oleh BKAD selaku aktor yang bekepentingan yang mengatakan bahwa ‘pedoman yang dibuat harus sesuai dengan keuangan daerah yang dimiliki sehingga tidak terjadi gangguan pada pembangunan daerah yang lain’ selain itu sebelumnya dari para ahli mengatakan bahwa ‘pedoman pendapatan yang diberikan sebaiknya sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai’ hal tersebut salah satu perdebatan yang terjadi ”.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh ibu lies bahwa setiap aktor-aktor *agenda setting* memiliki keahlian dalam proses perumusan, keahlian dan keterampilan para aktor dalam *agenda setting* pada perumusan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja. Kemudian seperti yang telah dijelaskan diatas bagaimana dalam pembuatan peraturan tersebut terdapat 4 aktor penting yang berperan dalam proses *agenda setting*, aktor pertama adalah BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan) yang memiliki data semua pegawai-pegawai yang ada di Kabupaten Bantul sehingga tahu betul bagaimana tunjangan yang diberikan sebenarnya belum dapat mensejahterahkan pegawai yang ada.

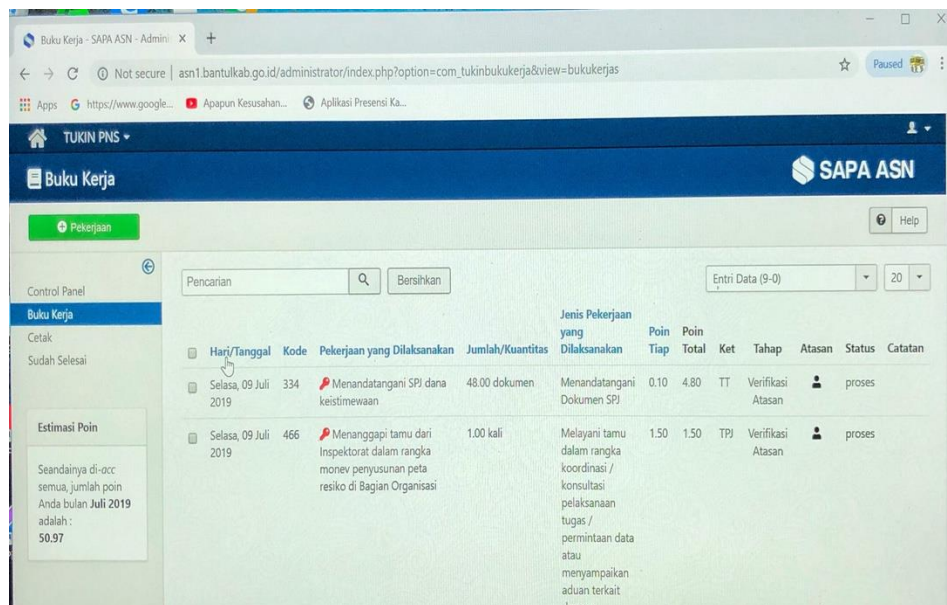
Sehingga dalam perumusan *agenda setting* tersebut BKPP sangat bersuara keras untuk membuat peraturan ini yang dimana Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini didukung langsung oleh Bupati Kabupaten Bantul. Seperti yang diketahui juga BKPP berinteraksi langsung dengan pegawai dan mengurus pegawai yang ada dari tingkat desa hingga kabupaten sehingga memiliki peran yang sangat besar dalam perumusan agenda setting ini sampai dengan menjadi sebuah kebijakan.

Kemudian yang kedua adalah BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah) seperti yang diketahui bahwa BKAD memiliki fungsi dan peran dalam penunjang urusan pemerintah di bidang keuangan, setelah penjelasan yang disampaikan oleh BKPP berapa jumlah pegawai yang dapat menerima tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja kemudian BKAD memiliki peran dalam perumusan apakah keuangan yang dimiliki oleh daerah cukup untuk memberikan tambahan untuk aparatur sipil negara. Perumusan

selanjutnya kemudian dilakukan oleh aktor berkepentingan ketiga yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul yang memiliki peran yang sangat besar dalam merumuskan sistem yang akan dibuat kemudian nantinya akan digunakan oleh seluruh pegawai yang ada untuk menyelesaikan beban kerja dan memasukkan tugas yang telah diselesaikan kedalam sebuah situs yang dinamakan SAPA ASN

Gambar 3.1

Input Data Kinerja ASN Kabupaten Bantul



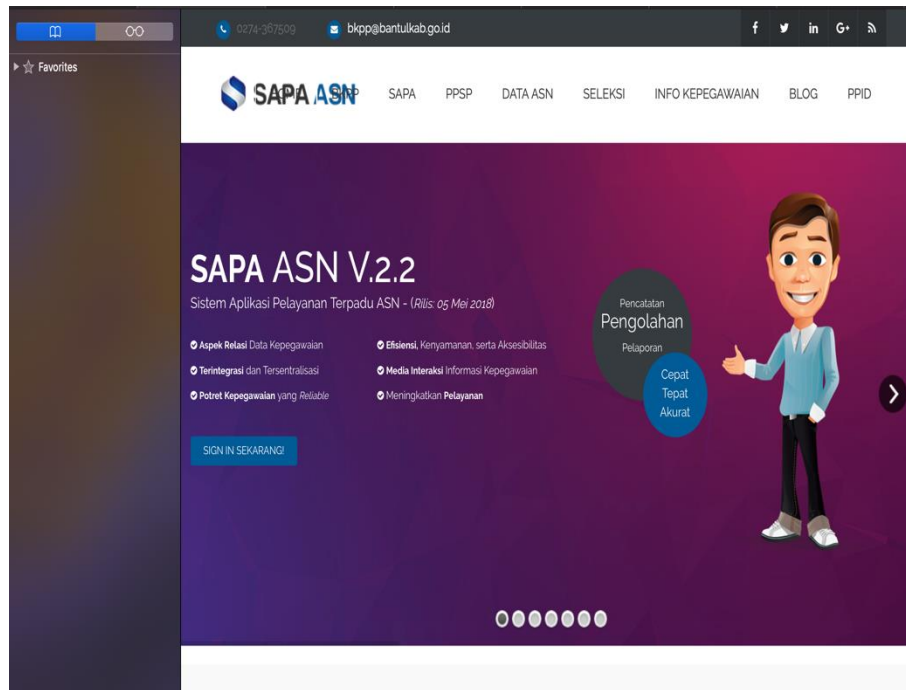
Sumber : asn.bantulkab.go.id

Gambar diatas merupakan salah satu alternatif untuk pemecahan masalah yang ada di Kabupaten Bantul dalam hal penambahan pendapatan pegawai yang diusulkan oleh Diskominfo Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Dalam rangka terciptanya keadilan dalam hal beban kerja, kemudian pemerintah Kabupaten Bantul membuat sebuah sistem yang bekerjasama dengan Diskominfo Kabupaten Bantul dalam hal pembuatan sebuah situs yang dimana setiap pegawai dapat

menginput setiap hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap pekerjaan yang mereka lakukan dan mendapat acc atau persetujuan dari atasan maka akan mendapatkan point untuk mendapatkan tambahan gaji yang nantinya akan diakumulasikan setiap satu bulan dengan jumlah point yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja”

Gambar 3.2
SAPA ASN



Sumber: asn1.bantulkab.go.id

Pada saat *agenda setting* Diskominfo memberikan alternatif untuk menyelesaikan permasalahan tersebut berupa *website* yang dapat digunakan untuk mengetahui jumlah point yang kita dapatkan hasil dari beban kerja yang diselesaikan, point tersebut kemudian yang akan menjadi jumlah nominal tambahan gaji yang didapatkan, pada situs ini juga atasan dapat melihat apakah bawahannya telah menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga situs yang dibuat oleh Diskominfo ini sangat efektif untuk perhitungan dan penjumlahan tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja pegawai.

Terakhir adalah Bagian Organisasi yang kemudian merumuskan dan mengumpulkan bahan dari setiap aktor-aktor kepentingan lain yang kemudian dianalisis

apakah sesuai dengan organisasi dan kelembagaan yang ada di Kabupaten Bantul, yang dimana Bagian Organisasi juga yang menjadi salah satu anggota tim anggaran yang memutuskan apakah *agenda setting* ini dapat disahkan menjadi sebuah kebijakan bersama aktor-aktor lain yang menjadi satu dalam tim anggaran.

Dalam pembuatan pedoman penambahan gaji berdasarkan prestasi kerja yang tentunya hal tersebut telah disetujui oleh Inspektorat selaku pegawai dalam pemberian tambahan kepada pegawai negeri sipil. Dalam proses pembuatan pedoman penambahan gaji tersebut tentunya BKAD telah merumuskan apakah tambahan yang diberikan telah sesuai dengan keuangan yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Bantul pada saat perumusan *agenda setting*. Dalam menghitung apakah APBD yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Bantul cukup untuk memberikan tambahan dan membuat pedoman tambahan penghasilan tersebut, kemudian BKAD dibantu oleh BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) dalam memperhitungkan keuangan dan pembangunan daerah yang akan dilakukan sesuai dengan pedoman tersebut pada pembuatan *agenda setting* tersebut.

Dalam perumusan keuangan daerah yang dimiliki oleh Kabupaten Bantul apakah sesuai dan cukup untuk pembangunan-pembangunan lain yang dilakukan di Kabupaten Bantul. Setelah semua telah selesai dihitung kemudian pedoman tambahan penghasilan tersebut diberikan kepada Tim Anggaran dalam *agenda setting* tersebut yang nantinya akan menentukan apakah tambahan penghasilan tersebut sesuai atau tidak untuk dijadikan *legal drafting*. Kemudian setelah diperiksa oleh Tim Anggaran selanjutnya akan diserahkan kepada Bagian Hukum untuk dibuatkan *legal drafting* yang kemudian nantinya akan disahkan oleh Bupati Kabupaten Bantul untuk dijadikan Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan.

Dari beberapa isu yang ada memang pedoman tentang tambahan penghasilan inilah yang dipilih untuk menjadi sebuah *agenda setting* yang telah melalui perumusan dan perhitungan yang dianggap menjadi satu alternatif untuk mensejahterahkan pegawai. Permasalahan yang ada seperti beban kerja yang tidak sesuai setiap pegawai yang mendapatkan penghasilan yang sama dapat terselesaikan dan menjadi sebuah keadilan karena telah terdapat rumus perhitungan yang tepat, kemudian setiap pegawai tidak perlu lagi mencari antar lahan basa dan lahan kering untuk mendapatkan tambahan penghasilan yang kemudian dapat terjadi tidak pungli bahkan korupsi yang terjadi di pemerintahan daerah Kabupaten Bantul.

Hal potisif juga disampaikan oleh yang oleh Ibu Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul mengatakan, bahwa:

“Dengan adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini memang menjadi alternatif solusi yang sangat baik untuk menyelesaikan permasalahan pegawai yang ada di Kabupaten Bantul, seperti yang kita ketahui bahwa apabila pegawai merasa sejahtera dan merasa pekerjaan yang mereka lakukan dibayarkan sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri sehingga berdampak luas pada pelayanan masyarakat dan sinergi yang baik antara pegawai yang lain”.