 ISSN :2301-573X

IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 1 TAHUN 2015 TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

Harson Gasim

Widyaiswara Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Gorontalo
Email : harson_gasim@yahoo.co.id

Abstract

The Performance Accountability of Government that is PAG is the brave policy and radicals had been doing by the Government of Gorontalo province in reforming the system of employee payroll area. PAG policy conducted by classifying the honorariums activities in Regional Government Budget (RGB) that usually received by each apparatus from the level of Governor, the Head of Department until the contract workers or honorary. Furthermore, the posts of honor are changed become the Performance Accountability of Government (PAG) based on the amount which determined by any of variables. The Allowance of Performance Region (PAG) is given in order to improve the welfare of officials based on work performance, place of working, working conditions, and the scarcity of the profession. Giving the Performance Accountability of Government (PAG) in its implementation in the Government of Gorontalo province area Regional Government Budget (RGB) had been brought the changes to improving the quality of service, increase the official performance. Thus, The Performance Accountability of Government (APR) is a noble policy, where in its implementation still requires the support and commitment from the leaders to improve the performance of subordinates and Government Civil Servants (GCS) are always encouraged to give the better service to the society and also to constantly innovate for the preparing of continuous improvement and continuous performance. Giving Performance Accountability of Government (PAG) needs to continue, and followed the sharpen system performance assessment with quantitative indicators that based on professionalism Government Civil Servants (GCS).

***Keywords**: Performance accountability, civil servants, Gorontalo Province*

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Peraturan ini membuka peluang kepada pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota membuat kebijakan pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah.

Pemberian tambahan penghasilan terhadap ASN sebagaimana dalam ketentuan PP No. 58 di atas, dilakukan karena sistem penggajian ASN di Indonesia sampai saat ini, belum memperhatikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun yang meningkat sehingga gaji yang diterima ASN selama ini masih dirasakan sangat minim atau rendah. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Setiap ASN beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya. Sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Namun, sistem penggajian sampai saat ini belum dapat mensejahterakan ASN. Kondisi ini diyakini menjadi salah satu penyebab timbulnya ASN yang kurang akuntabel dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga mendorong sebahagian ASN melakukan penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, kenyataan ini juga menumbuhkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku yang kurang terpuji, misal kurang disiplin dalam penggunaan anggaran yang pada akhirnya berpotensi terjadinya korupsi dan perbuatan-perbuatan yang tidak patut lainnya.

Untuk menindaklanjuti Pasal 63 Ayat (2) PP No. 58 Tahun 2005 di atas, maka pada tahun sama Gubernur dan jajaran Pemerintah Provinsi Gorontalo mengambil inisiatif dan terobosan menerapkan pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD). Pemberlakuan TKD ini merupakan yang pertama di Indonesia sehingga Pemerintah Provinsi Gorontalo merupakan salah satu diantara provinsi yang berani melaksanakan reformasi sistem penggajian pegawai daerah secara relatif radikal. Kebijakan itu pertama-tama dilakukan dengan mengklasifikasikan honor-honor kegiatan dalam APBD yang biasanya diterima oleh setiap aparat mulai dari tingkat Gubernur, Kepala Dinas hingga tenaga kontrak atau honorer.

Selanjutnya, pos-pos honor tersebut diubah menjadi skema Tunjangan Kinerja berdasarkan besaran yang ditentukan dengan berbagai variabel. Untuk menentukan indikator kinerja dan pengukurannya, studi literatur dan studi banding dilakukan oleh tim teknis Pemprov Gorontalo. Salah satu dasar pemikiran dari TKD di Gorontalo adalah konsep Sistem Penggajian Berbasis Kinerja (SPBK) yang dikeluarkan UNPAN (Badan PBB yang mengurusi soal Administrasi Publik). Sementara itu kondisi keuangan daerah yang terdapat di dalam APBD juga dipelajari untuk mengukur kemampuan daerah dalam melaksanakan tunjangan kinerja.

Kebijakan pemberian TKD selanjutnya dilegitimasi dalam Peraturan Gubernur (PERGUB). Sejak diterapkan tahun 2005 sampai penelitian ini dilakukan tahun 2015, kebijakan TKD setiap tahun dituangkan dalam PERGUB. Kebijakan pemberian TKD pada awalnya ditanggapi skeptis dan cukup banyak pihak yang sebenarnya menentang penghapusan honor-honor yang selama ini selalu diterima oleh para pegawai dalam setiap kegiatan mereka. Sebagian anggota DPRD bahkan juga meragukan bahwa penciptaan TKD itu akan efektif untuk memperbaiki kinerja pelayanan publik. Namun demikian, konsep TKD terus dikonsultasikan dan dibahas secara intensif dengan para perumus kebijakan daerah untuk mendapatkan dukungan yang kuat. Sebagian anggota DPRD provinsi Gorontalo yang semula skeptis diam-diam justru menyetujui dan mendukung pemberian TKD kepada aparat Pemprov Gorontalo. Namun karena dukungan legislatif itu tidak benar-benar bulat, produk kebijakan mengenai TKD selanjutnya tetap berada pada domain eksekutif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil dari penelitian terdahulu. Dengan demikian, data dan sumber data dalam penelitian diperoleh dan bersumber dari studi dokumentasi. Dokumen yang digunakan berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan khusus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya (Moleong, 2007:11). Jadi semua dokumentasi diposisikan setara tergantung ketersambungan dengan topik utama penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Mengumpulkan data-data yang ada baik melalui buku-buku, dokumen dan majalah serta internet (web); (2) Menganalisa data-data tersebut sehingga bisa menyimpulkan tentang masalah yang dikaji.

Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk mendaptkan kesimpulan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu u mengumpulkan dan menyusun suatu data, kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut (Surachman. 2005:139). Selain itu, semua data yang telah dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti (Moleong. 2007:11). Kemudian, dilakukan analisis isi atau dilakukan content analysis.

Konten analisis adalah teknik penelitian untuk membuat inferensi- inferensi yang dapat ditiru (*replicabel*), dan sahih data dengan memperhatikan konteksnya. Analisa isi berhubungan dengan komunikasi atau isi komunikasi (Bungin, 2007:230). Dalam penelitian kualitatif, analisis isi ditekankan pada bagaimana peneliti melihat keajegan isi komunikasi secara kualitatif, pada bagaimana peneliti memaknakan isi komunikasi interaksi simbolik yang terjadi dalam komunikasi (Bungin, 2007:231).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tunjangan Kinerja Daerah dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara

Sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai dapat diberikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi serta pertimbangan objektif lainnya.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Olehnya itu, pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Bila ditelaah rumusan beban kerja diatas, maka setiap pemegang jabatan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya berdasarkan peraturan perundangan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, setiap pemangku jabatan atau aparatur pemerintahan berhak mendapatkan penghargaan berupa balas jasa atas pekerjaannya berupa penghasilan.

Penghasilan didefinisikan sebagai "peningkatan manfaat ekonomi selama satu periode akuntansi tertentu dalam bentuk pemasukan atau penambahan aktiva atau penurunan kewajiban yang mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanaman modal". Definisi ini menunjukkan penghasilan meliputi pendapatan maupun keuntungan. Pendapatan timbul dari pelaksanaan aktivitas perusahaan yang bisa dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan, penghasilan jasa, bunga, deviden, royalty dan sewa. Sedangkan keuntungan mencerminkan kenaikan manfaat ekonomi dan dengan demikian pada hakikatnya tidak berbeda dengan pendapatan.

Melihat defenisi penghasilan menurut SAK, maka TKD dapat dikategorikan sebuah penghasilan. Namun, karena tidak melekat secara langsung dalam gaji pokok yang diterima setiap bulan oleh ASN, maka TKD dikategorikan tambahan penghasilan. Dalam Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 01 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Gorontalo Tahun Anggaran 2015 Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa "Tunjangan Kinerja Daerah selanjutnya disebut TKD adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kinerja yang dicapai. Dengan demikian, pemberian TKD kepada ASN merupakan tambahan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan yang dimaksud disini adalah kesejahteraan semasa ASN bekerja dan bukan kesejahteraan purna tugas. Sebab, kesejahteraan ASN purna tugas didapatkan dari hasil menabung dan dikumpulkan sewaktu ASN selama bekerja sampai tiba saatnya dia tidak bekerja lagi dan ketika dia pensiun dapat menikmati hasil tabungannya tersebut.

Kinerja Kerja Pegawai Negri Sipil

Kinerja ini merupakan ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku" (Victor, *et al*. 2010:76) Dengan kata lain, bahwa diperlukan kinerja dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas (Muchdarsyah, 2009:146).

Selanjutnya Muchdarsyah (2009:146) mendefinisikan kinerja ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut: (1) Kata kinerja dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya. Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara discipline dengan disciple (murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran); (2) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi; (3) Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik , norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.; (4) Penghukuman (punishment) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (control *behaviour*).

Menurut Asnawi (2007) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah diciptakan. Pengertian bila dikaitkan dengan pekerjaan, maka kinerja kerja adalah sikap dan tingkah laku yang menunjukka ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Siswanto (2005) mengemukakan kinerja kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bila ditelaah penjelasan di atas, maka dapat ditarik ksimpulan semntara bahwa kinerja

kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para pegawai atau karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, dan apabila peraturan tersebut dilanggar akan sanksi.

Pengaruh TKD Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Gorontalo

Tunjungan merupakan salah satu sarana untuk menyatukan tujuan orang bekerja dalam organisasi yang sangat berbeda-beda satu dengan lainnya. Dalam sebuah organisasi pemerintah, ASN bekerja tidak selalu selaras dengan visi, misi dan tujuan organisasi dimana mereka bertugas. Oleh sebab itu, hal prinsip yang dihadapi oleh organisasi pemerintah adalah bagaimana untuk mendapatkan ASN yang melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu tunjangan sangat penting bagi organisasi modern sebab merupakan sarana yang paling efektif untuk menyatukan kepentingan. Seseorang dapat bekerjasama dengan orang lain secara berkelompok bukan hanya karena mereka suka bersosialisasi tetapi karena pada dasarnya orang-orang tersebut punya kepentingan yang sama, yaitu mendapatkan insentif yang selanjutnya dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selanjutnya prinsip yang harus dianut untuk memastikan bahwa pemberian tunjangan memiliki kaitan erat dengan kinerja adalah dengan menentukan ukuran yang jelas dan pasti terhadap kinerja itu sendiri. Dalam hal ini, penting untuk membuat agar kinerja dari semua orang yang bekerja dalam organisasi itu terukur dengan baik. Jika kinerja seseorang dalam organisasi tidak diukur, sudah dapat dipastikan bahwa dia tidak dikelola dengan baik.

Sayangnya, pertimbangan untuk mengaitkan insentif atau berbagai bentuk tunjangan ASN dengan kinerja masih merupakan persoalan pokok dalam sistem penggajian di Indonesia. Tunjangan masih diberikan bukan berdasarkan prestasi atau kinerja, tetapi hanya sekadar jumlah anaknya, masa kerja, atau hal-hal lain yang tidak selalu terkait dengan tantangan pekerjaan yang harus dihadapi atau kinerja yang dituntut pada jenis pekerjaan tertentu.

Akibatnya, insentif berbentuk tunjangan disamping tidak memenuhi rasa keadilan juga mengakibatkan kecemburuan dan menurunkan semangat kerja secara keseluruhan. Namun peta permasalahan penggajian bagi ASN di Indonesia tampaknya memang demikian rumit dan pemecahannya sangat membutuhkan kemauan politik yang kuat serta langkah-langkah kebijakan yang konsisten.

Selama ini diakui memang gaji ASN skalanya terlalu rendah sehingga bahkan untuk kebutuhan pokok pun kurang memadai. Lalu, untuk menutup kebutuhan lainnya, para pegawai itu mencoba memperoleh pendapatan lain. Ada dua cara yang ditempuh oleh para pegawai tersebut. Pertama, mereka mencoba memanfaatkan waktu-waktu di luar kantor untuk mendapatkan penghasilan tambahan, mulai dari yang sederhana seperti menjadi menjadi makelar, membuka bisnis kecil-kecilan di rumah, hingga mencari pekerjaan sebagai tenaga paruh-waktu. Kedua, mereka memanfaatkan dana publik yang berasal dari kas pemerintah dan secara sengaja mengambil bagian dari berbagai projek yang didanai dari anggaran pemerintah tersebut.

Kedua pola penambahan pendapatan di luar gaji resmi ini sama-sama mempunyai implikasi yang buruk. Pola yang pertama mengakibatkan para pegawai tidak lagi fokus pada pekerjaannya sebagai pelayan publik (public servant). Jika pegawai mulai mendapati bahwa penghasilan di luar kantor ternyata lebih menggiurkan, mereka tidak lagi melihat perlunya menjaga kualitas kerja agar dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Banyak pegawai yang tetap bertahan sebagai ASN sekadar sebagai status dan tidak ada lagi ada motivasi untuk berprestasi lebih baik. Korupsi waktu yang diakibatkan karena pegawai lebih berkonsentrasi di luar pekerjaan utama ini seolah-olah merupakan persoalan kecil, tetapi sesungguhnya kerugian negara dan rakyat akibat kinerja lembaga pemerintah yang buruk sangat besar. Sedangkan pola kedua telah menimbulkan perilaku korupsi dana projek atau dana pembangunan dan perilaku ini sayangnya tetap terus dilakukan bahkan setelah tingkat kesejahteraan mereka mulai membaik. Selanjutnya bahkan mulai muncul kecenderungan untuk memprojekkan kegiatan yang bersifat rutin. Pegawai akhirnya hanya mau bekerja kalau kegiatan itu bersifat projek dan memberikan penghasilan tambahan.

Satu-satunya yang harus segera dilakukan untuk mengurangi korupsi yang sudah menggurita adalah dengan memperbaiki kesejahteraan ASN. Korupsi terjadi karena gaji yang diterima secara legal tidak cukup untuk

hidup. Pada saat yang sama, sebagai pegawai negeri dengan kekuasaannya yang besar mereka akan dengan mudah menyalahgunakannya untuk kepentingan pribadi. Setelah gaji dinaikkan sampai adil terhadap setiap ASN lainnya dan besarnya dibuat sangat besar sampai dapat hidup dengan nyaman dan dengan "gagah", dan masih berani berkorupsi, hukumannya harus sangat berat. Dengan demikian, orang tidak akan berani main-main untuk melakukan korupsi yang akan merugikan negara dan masyarakat. Rendahnya skala gaji ASN di Indonesia memang juga dapat ditunjukkan jika dibandingkan dengan negara-negara lain.

Kebijakan pemberian TKD merupakan salah satu aspek kebijakan yang berkembang karena desentralisasi atau pemberian otonomi kepada daerah yang lebih luas sejak dilaksanakannya UU No.22/1999 yang selanjutnya direvisi dengan UU No.32/2004 dan terakhir diganti dengan UU No. 23/2015 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan adanya penerapan asas desentralisasi memungkinkan daerah dapat mengembangkan sistem pemberian tunjangan sendiri mengingat bahwa alokasi dana publik sebagian sudah diserahkan kepada daerah melalui mekanisme Dana Alokasi Umum (DAU).

Namun kenyataan memang menunjukkan bahwa di sebagian besar daerah proporsi DAU yang tersedot untuk membayar gaji dan tunjangan pegawai begitu besar sedangkan kinerja para pegawai tersebut belum dapat ditingkatkan secara signifikan.

Pada tingkat teknis, dasar kebijakan untuk terciptanya sistem TKD adalah PP No.58/2005 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah yang salah satu pasalnya menyebutkan bahwa Pemda dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif sesuai persetujuan DPRD.

Namun inovasi kebijakan pemberian TKD dalam iklim birokrasi publik di Indonesia saat ini masih acap kali menjadi kendala bagi perumus kebijakan di daerah dalam meningkatkan kesjehatreaan pegawai. Hal ini yang dialami pemerintah provinsi Gorontalo ketika memulai inisiatif pemberian TKD pada Tahun 2005, ada banyak pihak yang meragukan atau bahkan menyatakan bahwa kebijakan itu bertentangan dengan sistem penggajian yang berlaku secara nasional. Pada awal digagasnya pemberian TKD di Gorontalo, beberapa pejabat tinggi di Kementerian Dalam Negeri sebenarnya banyak yang memperingatkan atau bahkan menyatakan bahwa kebijakan daerah itu tidak boleh dilakukan. Namun karena kekuatan tawar dari pihak Gubernur yang begitu kuat dan bukti-bukti belakangan yang menunjukkan bahwa kebijakan TKD cukup efektif untuk menggenjot kinerja pemerintah daerah, barulah pihak pemerintah pusat memberi sinyal untuk memperbolehkan diteruskannya kebijakan tersebut.

Adanya dukungan pemerintah pusat terhadap kebijakan pemberian TKD ini, maka selanjutnya kebijakan ini tetapkan menjadi Peraturan Gubernur (PERGUB). Sejak pertama kali tahun 2005 sampai saat ini tahun 2015 selalu tiap tahun dituangkan dalam PERGUB. Dengan kebijakan pemberian TKD ini, Pemprov Gorontalo merupakan salah satu diantara provinsi yang berani melaksanakan reformasi sistem penggajian pegawai daerah secara relatif radikal. Kebijakan itu pertama-tama dilakukan dengan mengklasifikasikan honor-honor kegiatan dalam APBD yang biasanya diterima oleh setiap aparat mulai dari tingkat Gubernur, Kepala Dinas hingga tenaga kontrak atau honorer. Selanjutnya, pos-pos honor tersebut diubah menjadi skema Tunjangan Kinerja berdasarkan besaran yang ditentukan dengan berbagai variabel.

Untuk menentukan indikator kinerja dan pengukurannya, studi literatur dan studi banding dilakukan oleh tim teknis Pemprov Gorontalo. Salah satu dasar pemikiran dari TKD di Gorontalo adalah konsep Sistem Penggajian Berbasis Kinerja (SPBK) yang dikeluarkan UNPAN (Badan PBB yang mengurusi soal Administrasi Publik). Sementara itu kondisi keuangan daerah yang terdapat di dalam APBD juga dipelajari untuk mengukur kemampuan daerah dalam melaksanakan tunjangan kinerja.

TKD di Provinsi Gorontalo diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi. Selain itu TKD juga ditujukan sebagai perbaikan sistem penggajian ASN serta untuk menghindari penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Dalam Pasal 1 Angka 1 PERGUB Gorontalo No. 1 Tahun 2015 menjelaskan bahwa "Tunjangan Kinerja Daerah, selanjutnya disebut dengan TKD adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kinerja

yang dicapai" tentunya ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo sebagai imbalan atas prestasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat kerja.

Selanjutnya, secara rinci, penerima TTP disebutkan dalam Bab II Pasal 2 PERGUB Gorontalo No. 1 Tahun 2015 disebutkan bahwa "(1) Penerima TKD PASN; (2) ASN penerima TKD adalah ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo; (3) ASN Pusat yang dipekerjakan/diperbantukan pada instansi Pemerintah Provinsi Gorontalo; (4) Calon ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan setelah 1 tahun bertugas; (5) ASN pindahan dari Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota diberikan TKD setelah bertugas 1 (satu) tahun, kecuali menduduki jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan tinggi pratama, jabatan administrasi dan jabatan fungsional tertentu; (6) ASN Provinsdi yang dipekerjakan/diperbantukan pada instansi KPU dan BAWASLU Provinsi Gorontalo dapat diberikan TKD selama instansi tersebut tidak memperoleh tunjangan sejenis; (7) Pemberian TKD sebagaimana dimaksud pada ayat (6) akan ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Gubernur Gorontalo.

Tabel 1. TKD Provinsi Gorontalo

NO.	JABATAN	TUNJANGAN (RP)
1.	Sekretaris Daerah (Eselon IA)	22.500.000
2.	Eselon II A (Asisten)	13.000.000
3.	Eselon II A (Kepala SKPD/Staf Ahli)	10.000.000
4.	Eselon II B	8.100.000
5.	Eselon III A (Kepala Kantor)	5.200.000
6.	Eselon III A	4.850.000
7.	Eselon III B	4.000.000
8.	Eselon IV A	3.350.000
9.	Fungsional Umum	2.050.000

Sumber: Peraturan Gubernur Gorontalo No. 1 Tahun 2015

Pasal 2 Pergub Gorontalo No. 1 Tahun 2015, point yang menarik adalah menyangkut CASN dan ASN pindahan, dimana terhadap mereka diberikan TKD setelah bertugas 1 (satu) tahun. Ketentuan ini berpeluang menimbulkan kecemburuan dan berpotensi pegawai yang bersangkutan tidak akan bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya karena belum dinilai kinerjanya. Namun demikian, peluang itu kemungkinan tidak akan terjadi mengingat setiap pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditanda tangani dan dikontrakan dengan atasan pegawai yang bersangkutan.

Untuk menentukan besaran TKD bagi setiap pegawai berdasarkan Pergub Gorontalo Nomor 01 Tahun 2015 bahwa pemberian TKD didasarkan pada beberapa indikator sebagai berikut: (a) Disiplin kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas, kepatuhan jam kerja, menghadiri kegiatan-kegiatan yang diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo; (b) Produktifitas adalah pencapaian target fisik dari hasil pekerjaan yang berkaitan dengan realisasi anggaran dan waktu yang telah ditentukan; (c) Kepemimpinan yaitu kemampuan memimpin bawahan dan tim kerjanya untuk bekerjasama dalam pelaksanaan tugas; (d) Tanggungjawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diperintahakan disertai hasil kerja; (e) Kerjasama berupa kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik dalam unit kerjanya atau dengan unit yang lain atau dengan pihak lain di luar organisasi dalam melaksanakan tugas; (f) Inovasi yaitu mampu menemukan ide/gagasan, cara dan prosedur kerja lebih baik dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi secara efektif dan efisien sehingga lebih optimal.

Bila ditelaah syarat-syarat yang menjadi dasar pemberian TKD, sebetulnya TKD merupakan kebijakan yang tepat, sebab tujuannya adalah meningkatkan kinerja, inovasi dan motivasi kerja yang kesmuanya bermuara pada peningkatan kesejahteraan ASN (Tabel 1). Tetapi jika melihat begitu ketatnya syarat yang harus dipenuhi, misalnya saja terkait dengan syarat disiplin khususnya menghadiri kegiatan-kegiatan yang diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo. Syarat ini berpotensi menjadi bias, jika tidak hati-hati bisa jadi masuk dalam wilayah kegiatan politik

praktis terutama dalam mendukung propaganda politik dari kepala daerah *incumbent* untuk menghadapi PILKADA. Jika keadaan ini terjadi, maka akan kan menodai netralitas ASN sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat.

Tabel 2. Dasar Perhitungan TKD Provinsi Gorontalo

NO.	INDIKATOR KINERJA	
	Uraian	Nilai (%)
1.	Disiplin	20
2.	Produktifitas	35
3.	Kepemimpinan	25
4.	Tanggungjawab	15
5.	Inovasi	5
	JUMLAH	100

Sumber: Peraturan Gubernur Gorontalo No. 1 Tahun 2015

Hal yang menarik dari kebijakan pemberian TKD ialah keinginan yang kuat dari pimpinan dan jajaran Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk terus mengaitkan TKD benar-benar dengan ukuran kinerja yang objektif. Pada mulanya indikator yang dipakai hanya sekadar presensi atau kehadiran pegawai. Namun setelah itu terus diupayakan agar TKD terkait dengan kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu dan fungsional umum, dengan memperhitungkan peran nyata mereka dalam melaksanakan tugas-tugas teknis. Tabel 2 menunjukkan perkembangan perhitungan bobot yang menentukan besarnya TKD. Untuk menilai komponen disiplin, juga ada banyak indikator yang masing-masing memiliki bobot yang berlain-lainan sebagai penentu besarnya TKD. Sebagai contoh, dalam hal disiplin, ada kategori *sangat baik* yaitu tidak pernah tidak hadir; tidak pernah tidak apel; tidak pernah terlambat atau pulang cepat dan selalu menghadiri kegiatan-kegiatan yang diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo, *katergori baik* bila secara kumulatif 1-2 kali tidak hadir tanpa pemberitahuan; tidak apel pagi/sore; terlambat/pulang cepat dan 1-2 kali tidak menghadiri kegiatan-kegiatan yang diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo, *kategori cukup baik* secara kumulatif 3-4 kali tidak masuk kantor; tidak apel pagi/sore; terlambat/pulang cepat, izin, sakit dan 3-4 kali tidak menghadiri kegiatan-kegiatan yang diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo, *kategori kurang baik* secara kumulatif 5-6 kali tidak hadir tanpa pemberitahuan; tidak apel pagi/sore; terlambat/pulang cepat dan 5-6 kali tidak menghadiri kegiatan-kegiatan yang diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo, dan *kategori tidak baik* jika secara kumulatif 7 kali tidak hadir tanpa pemberitahuan; tidak apel pagi/sore; terlambat/pulang cepat dan lebih 7 kali tidak menghadiri kegiatan-kegiatan yang diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Terhadap ASN yang tidak masuk kerja karena alasan pribadi selama 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) masa kinerja atau mengikuti pendidikan formal dalam bentuk tugas belajar di luar Provinsi Gorontalo. Bagi CASN dan ASN yang dikenai sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dikenakan pengurangan atau tidak diberikan TKD dengan ketentuan (a) hukuman disiplin ringan dikurangi 20% sampai dengan 50%; (b) hukuman disiplin sedang dikurangi 75% sampai dengan 100%, sedangkan untuk hukuman berat tidak diberikan TKD 6 (enam) masa kinerja.

Hasil yang diperoleh dari penerapan TKD di Provinsi Gorontalo cukup mengesankan. Tingkat absensi atau kemangkiran pegawai dapat ditekan dan dalam banyak hal perubahan itu juga memberi dampak positif bagi produktivitas pegawai. Dari berbagai sektor pembangunan dasar seperti pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan sosial. Angka statistik menunjukkan bahwa tingkat kemiskinan di provinsi ini yang pada tahun 2000 masih mencapai 72,14%, pada tahun 2003 sudah menurun menjadi 34,25% dan pada tahun 2004 menjadi 33,29%, tahun 2004 menjadi 29.00%, dan pada tahun 2015 keadaan bulan Juli menjadi 18,32%.

Tentu saja perubahan ini bukan hanya karena faktor pemberian TKD bagi para pegawai di provinsi Gorontalo. Kenyataan bahwa provinsi Gorontalo merupakan daerah

pemekaran dengan hak atas DAU yang cukup besar sedangkan jumlah penduduknya relatif sedikit mungkin merupakan faktor penjelas dari perubahan yang terjadi. Namun bahwa secara umum semangat pegawai menjadi lebih tinggi juga tidak bisa dinafikan.

Selain itu, pemberian TKD yang bersifat rutin diterima pegawai per-bulan juga telah menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Namun hakekatnya pemberian TKD ini diarahkan agar seluruh ASN termasuk pegawai pada lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Gorontalo menjadi terdepan dalam pelayanan dengan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku (SOP) yang berlaku sehingga indeks kepuasan konsumen meningkat dan tercipta pelayanan prima di lembaga-lembaga lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Dari hasil analisis data, sejak diberlakukannya TKD bagi ASN di lingkungan BKPPD telah terjadi peningkatan kualitas layanan salah satunya ditandai dengan berkurangnya atau tidak adanya pungutan tambahan di luar biaya resmi. Daftar kehadiran pegawai mencapai 96% ke atas. Pegawai merasa penghasilannya meningkat dan kebutuhannya terpenuhi, serta dengan kebijakan tersebut telah menghilangkan rasa iri hati diantara ASN, sebab sebelum diterapkan TKD terdapat perbedaan penghasilan antara pegawai yang menangani bidang teknis dengan pegawai pada pengelolaan data atau administrasi belaka.

TKD bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo BKPPD telah membawa perubahan adanya peningkatan kualitas layanan, peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, TKD bagi ASN merupakan kebijakan yang mulia, dimana dalam implementasinya tetap membutuhkan dukungan dan komitmen dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja bawahannya dan ASN selalu didorong untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat serta untuk selalu berinovasi demi perbaikan kinerja secara kontinyu dan berkesinambungan.

KESIMPULAN

TKD merupakan kebijakan inovatif dalam sistem penggajian kepada para ASN di Indonesia umumnya dan khususnya di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. Pemberian TKD ditujukan untuk meningkatkan kinerja ASN dan juga sebagai perbaikan sistem penggajian ASN. TKD tidak akan mengubah keadaan jika tidak didasarkan pada indikator kinerja pegawai yang jelas. Dengan kata lain, TKD tidak akan banyak mengubah kinerja ke arah yang lebih baik jika indikator yang digunakan tidak ada kemajuan.

Di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo khususnya pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah pemberian TKD telah menunjang sistem pelayanan yang lebih baik juga telah menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Sehingga hal ini berdampak pada peningkatan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku (SOP) yang berlaku hal ini ditandai dengan berkurangnya atau tidak adanya pungutan tambahan di luar biaya resmi. Selain itu, prensi kehadiran pegawai mencapai 96% ke atas, pegawai merasa penghasilannya meningkat dan kebutuhannya terpenuhi, serta dengan kebijakan tersebut telah menghilangkan rasa iri hati diantara ASN, sebab sebelum diterapkan TKD terdapat perbedaan penghasilan antara pegawai yang satu dengan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi. 2007. Teori Motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin B. 2007. Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial, Jakarta : Kencana Prenama Media Group.

Moleong LJ. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung : Rosda Karya.

Muchdarsyah S. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara. Jakarta.

Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif & Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

Surachman W. 2005. Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode dan Tekhnik, Bandung: Tarsito.

Victor M. Situmorang. Jusuf J. 1994. Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. PT. Rineka Cipta. Jakarta.