

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Membahas kinerja sektor publik sangat menarik untuk diperbincangkan secara luas, terbuka dan mendalam. Karena pengukuran kinerja sektor publik bukan sesuatu yang sederhana, namun sangat kompleks dan multidimensional. Pengukuran kinerja sektor publik dalam beberapa hal berbeda dengan sektor swasta. Disektor swasta tujuan utama organisasi lebih jelas yaitu menghasilkan laba sebagai *botton line* yang dapat diukur dengan ukuran finansial. Keberadaan organisasi bisnis adalah untuk menjual barang dan jasa dalam rangka menciptakan kekayaan dan kesejahteraan bagi pemiliknya. Berbeda dengan organisasi sektor publik, kehadirannya adalah untuk memberikan pelayanan terbaik yang dalam hal itu sering kali sulit diukur dengan ukuran finansial.

Pada dasarnya setiap sektor selalu ingin berkembang dan meningkatkan kinerjanya, akan tetapi dalam aktifitasnya tentunya tidak akan lepas dari masalah manajemen dan metode kerja yang baik. Diantaranya berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan kompensasi. Apalagi didalam sektor publik memiliki banyak pegawai yang berbeda dengan jenis kebutuhan yang hidup berbeda – beda pula. Hal itu tentu akan berdampak pada kinerja sektor publik dalam meningkatkan pelayanan di masyarakat.

Perhatian terhadap pengukuran kinerja organisasi sektor publik menjadi sangat penting karena memiliki kaitan dengan akuntabilitas publik. Hasil kerja organisasi harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggung jawaban kerja. Organisasi sektor publik merupakan penyelenggara atau pelaksana dari apa yang telah ditentukan oleh pemerintah. Suatu perundang – undangan yang berkaitan dengan keputusan, tentang apa yang harus diselenggarakan atau diberikan

kepada rakyat. Dengan kata lain, undang – undang memuat pernyataan tentang tujuan pemerintah kepada rakyatnya.

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi /Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Pada awal tahun 2014 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, tidak membedakan Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pasal 1 angka 1 sampai dengan angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pengertian Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditentukan bahwa Pegawai ASN terdiri atas : a. Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Penelitian dalam penulisan skripsi ini telah dilakukan sebelum diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 dan peraturan perundang-undangan yang diteliti termasuk dari Kabupaten Mojokerto masih mendasarkan pada ketentuan sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka Undang-Undang yang digunakan untuk mendasari penelitian ini adalah menggunakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Guna meningkatkan kegairahan bekerja maka pemerintah memberikan perhatian terhadap cara kerja, beban pekerjaan, dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu dengan memberikan gaji. Menurut Penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, gaji adalah sebagai balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Gaji yang diberikan itu harus adil dan layak. Gaji yang adil dan layak berarti bahwa gaji Pegawai Negeri harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil harus memicu produktivitas dan menjamin

kesejahteraannya. Pengaturan gaji Pegawai Negeri Sipil yang adil dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan baik antar Pegawai Negeri Sipil maupun antar Pegawai Negeri Sipil dengan swasta, dan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas kreativitas Pegawai Negeri Sipil², sedangkan dalam Pasal 79 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Negeri Sipil serta menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah salah satunya bersumber dari Pendapatan Asli Daerah. Pemerintah daerah yang dimaksud dalam hal ini adalah pemerintah Kabupaten Mojokerto. Pada dasarnya pemerintah Kabupaten Mojokerto bertanggung jawab atas Pegawai Negeri Sipil yang ada di seluruh Kabupaten Mojokerto. Dikarenakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah salah satunya bersumber pada Pendapatan Asli Daerah, maka besarnya Pendapatan Asli Daerah dapat mempengaruhi kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan masalah yang dihadapi dan pokok pikiran diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan rumusan judul : **“Pengaruh Kenaikan Gaji Pegawai Negeri Sipil Terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Melalui Kesejahteraan Pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dibatasi untuk meneliti materi–materi yang ada dalam bentuk rumusan masalah yang menjadi fokus

perhatian dari penelitian ini. Adapun rumusan masalah yang di maksudkan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?
- 2) Apakah Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?
- 3) Apakah Kesejahteraan berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?
- 4) Apakah Kenaikan Gaji Berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.
- 2) Untuk mengetahui Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.
- 3) Untuk mengetahui Kesejahteraan berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

- 4) Untuk mengetahui berpengaruh tidak langsung Kenaikan Gaji terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) melalui Kesejahteraan sebagai variabel *intervening* pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang masalah Kenaikan Gaji, dan Kesejahteraan terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

1.4.3 Aspek Praktis

- 1) Melalui hasil penelitian ini dapat di jadikan sabagai bahan masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan motivasi sumber daya manusia.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan Kenaikan Gaji, dan Kesejahteraan terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).
- 3) Dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan tentang Kenaikan Gaji, dan Kesejahteraan terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).