

**KEBIJAKAN PENGGAJIAN PERANGKAT DESA DI DESA SUKARAJA
KECAMATAN SEMAKA KABUPATEN TANGGAMUS DALAM
PERSEPEKTIF Keadilan dan Kesejahteraan**

(Skripsi)

Oleh:

Alfia Suryaningtyas
NPM: 2212011661



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

KEBIJAKAN PENGGAJIAN PERANGKAT DESA DI DESA SUKARAJA KECAMATAN SEMAKA KABUPATEN TANGGAMUS DALAM PERSEPEKTIF KEADILAN DAN KESEJAHTERAAN

Oleh

ALFIA SURYANINGTYAS

Kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus memiliki dasar hukum yang jelas, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa, serta Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penghasilan Tetap dan Tunjangan Kepala Pekon, Perangkat Pekon, dan Tunjangan HIPPUN Pemekonan serta Insentif Ketua Rukun Tetangga. Peraturan-peraturan tersebut menjadi landasan dalam pemberian penghasilan tetap dan tunjangan bagi perangkat desa atau perangkat pekon di Kabupaten Tanggamus.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1.)bagaimana kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus dalam perspektif keadilan dan kesejahteraan 2.)Apakah Penggajian perangkat desa sudah sesuai dengan persepektif keadilan dan kesejahteraan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dengan data primer melalui wawancara serta data sekunder melalui studi kepustakaan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif.

Kebijakan penggajian perangkat desa sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, motivasi, serta kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Dalam praktiknya, kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti keterlambatan pencairan gaji, ketidakmerataan besaran penghasilan, serta keterbatasan anggaran desa yang berdampak pada belum optimalnya pemenuhan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Kondisi tersebut menimbulkan potensi ketidakadilan dan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan serta profesionalitas perangkat desa dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Kata Kunci: Kebijakan Penggajian, Perangkat Desa, Keadilan, Kesejahteraan, Pemerintahan Desa

ABSTRACT

THE SALARY POLICY FOR VILLAGE OFFICIALS IN SUKARAJA VILLAGE SEMAKA SUBDISTRICT TANGGAMUS REGENCY: A PERSPECTIVE OF JUSTICE AND WELFARE

By

ALFIA SURYANINGTYAS

The salary policy for village officials in Tanggamus Regency has a clear legal basis, namely Law Number 6 of 2014 concerning Villages as amended by Law Number 3 of 2024, Government Regulation Number 11 of 2019 concerning the Second Amendment to Government Regulation Number 43 of 2014, Minister of Home Affairs Regulation Number 20 of 2018 concerning Village Financial Management, and Tanggamus Regent Regulation Number 4 of 2023 concerning Fixed Income and Allowances for Village Heads, Village Officials, Village Consultative Bodies, and Incentives for Neighborhood Association Heads. These regulations serve as the legal foundation for the provision of fixed income and allowances for village officials in Tanggamus Regency.

The research problems in this study are: (1) How is the salary policy for village officials in Tanggamus Regency viewed from the perspective of justice and welfare? and (2) Has the salary policy for village officials been implemented in accordance with the principles of justice and welfare? This research employs both normative juridical and empirical juridical approaches. Primary data were obtained through interviews, while secondary data were collected through library research. The data were analyzed using a descriptive qualitative method.

The salary policy for village officials is an important factor influencing performance, motivation, and the quality of public services at the village level. In practice, the implementation of the salary policy for village officials in Tanggamus Regency still faces several challenges, including delays in salary disbursement, disparities in income levels, and limited village budgets, which hinder the optimal realization of the principles of justice and welfare. These conditions create potential inequalities and affect the welfare and professionalism of village officials in carrying out governmental duties.

Keywords: Salary Policy, Village Officials, Justice, Welfare, Village Governance

Judul

: **KEBIJAKAN PENGGAJIAN PERANGKAT
DESA DI DESA SUKARAJA, KECAMATAN
SEMAKA, KABUPATEN TANGGAMUS
DALAM PERSEPEKTIF Keadilan dan
KESEJAHTERAAN**

Nama Mahasiswa

: **Alfia Suryaningtyas**

Nomor Pokok Mahasiswa

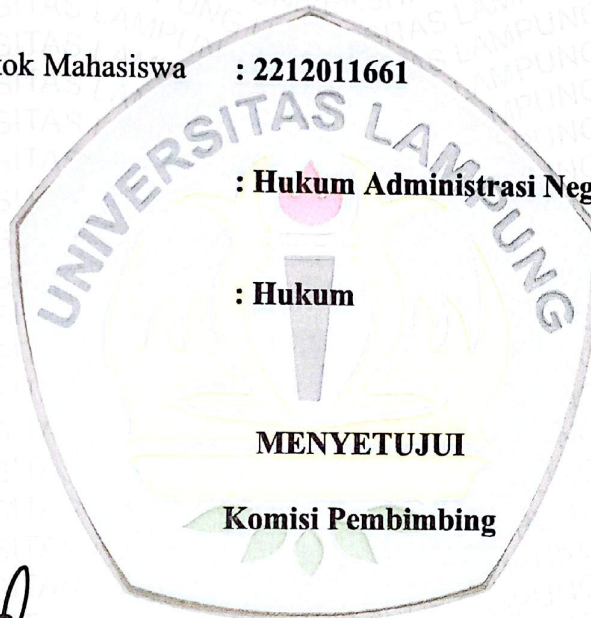
: **2212011661**

Bagian

: **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas

: **Hukum**



Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.
NIP 198407022019031005

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP 198403212006042001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

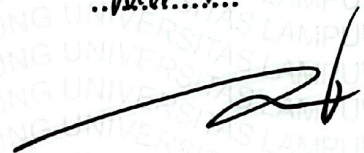
Ketua

: Eka Deviani, S.H., M.H



Sekretaris
Anggota

: Rifka Yudhi, S.H.I., M.H



Penguji Utama

: Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 24 Juni 2026

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfia Suryaningtyas
Nomor Pokok Mahasiswa : 2212011661
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini penulis menyampaikan pernyataan bahwa karya ilmiah berbentuk skripsi yang disusun dan diajukan dengan judul **“Kebijakan Penggajian Perangkat Desa Di Desa Sukaraja, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus Dalam Persepektif Keadilan Dan Kesejahteraan”** karya ilmiah ini sepenuhnya erupakan hasil pemikiran dan penyusunan penulis sendiri serta tidak mengandung unsur penjiplakan atau pengutipan yang melanggar norma etika akademik . pernyataan tersebut di dasarkan pada ketentuan pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung sebagaimana di atur dalam Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 24 Juni 2026



Alfia Suryaningtyas

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Alfia Suryaningtyas, lahir di Tanggamus pada 05 Desember 2004. Penulis merupakan anak kedua dan putri dari pasangan Dedi Hartono dan Parjiyem.

Riwayat Pendidikan penulis diawali dengan menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 1 Sukaraja Pada tahun 2016.

Kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Semaka dan lulus pada tahun 2019. Pendidikan menengah atas di tempuh di SMA Negeri 1 Semaka hingga tahun 2022. Pada tahun yang sama, penulis resmi diterima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan. Penulis pernah tergabung dalam Forkom Bidikmisi/KIP-K Unila sebagai Sekretaris Divisi PPMB pada periode 2025 . Selain itu, penulis juga terlibat dalam berbagai kegiatan kepanitiaan yang mendukung pengembangan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim.

Pada tahun 2024, penulis mengikuti program pertukaran mahasiswa di Universitas Jember. Program ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti proses pembelajaran di lingkungan akademik yang berbeda, baik dari segi metode pengajaran maupun budaya belajar. Selama mengikuti program tersebut, penulis berpartisipasi dalam kegiatan Modul Nusantara yang memberikan dampak positif bagi pengembangan diri penulis, terutama dalam hal kemampuan adaptasi, komunikasi lintas budaya, serta perluasan wawasan kebangsaan.

Selain itu, Penulis turut berpartisipasi dalam program pengabdian masyarakat melalui kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan di Desa Tanjung Baru Timur, Kecamatan Bukit Kemuning, Kabupaten Lampung Utara Selama 31 (tiga puluh satu) hari.

MOTTO

**“Allah Tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”**

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

**“ Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan
untuk merubah dunia”**

(Nelson Mandela)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan rasa syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik

Karya ilmiah ini penulis dedikasikan kepada:

Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Dedi Hartono dan Ibu Parjiyem , yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan tujuan dalam perjalanan hidup penulis.

Dengan ketulusan hati, mereka telah mencurahkan kasih sayang, doa, serta dukungan tanpa henti, penulis menyampaikan terima kasih yang mendalam atas segala pengorbanan, kesabaran, dan bimbingan yang telah diberikan dalam proses membesarkan dan mendidik penulis hingga saat ini.

Almamaterku Universitas Lampung

SANWACANA

Penulis mengucapkan rasa syukur yang mendalam kehadirat Allah SWT atas segala karunia, petunjuk, dan bimbingan-Nya sehingga penelitian yang berjudul **“Kebijakan Penggajian Perangkat Desa Di Desa Sukaraja, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus Dalam Persepektif Keadilan Dan Kesejahteraan”** dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi melalui dukungan, arahan, serta bantuan selama proses penyusunan penelitian ini, khususnya kepada:

1. Ibu Eka Deviani, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan serta berbagai masukan konstruktif sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I.,M.H. selaku dosen pembimbing II yang telah membagikan ilmu pengetahuan, saran, serta pendampingan selama proses penyusunan skripsi ini
3. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembahas I sekaligus Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara , yang telah berkenan meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk memberikan arahan serta berbagai masukan yang sangat berharga. Segala kritik dan saran yang diberikan sangat membantu penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan karya ini sehingga dapat tersusun dengan lebih baik.
4. Bapak Agung Budi Prastyo, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembahas II sekaligus Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara, yang telah memberikan perhatian, masukan, serta saran yang konstruktif kepada penulis. Bimbingan dan arahan yang diberikan sangat berarti dalam proses penyusunan dan penyempurnaan karya ini.

5. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung beserta jajaran staf atas bantuan dan kemudahan yang diberikan penulis selama menempuh Pendidikan.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya pada Bagian Hukum Administrasi Negara, atas bimbingan, motivasi, serta ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa studi.
7. Kepala Desa dan seluruh Perangkat Desa Sukaraja, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus yang memberikan izin, data serta informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Kepada Cinta Pertama saya yaitu Bapak Dedi Hartono Terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan sebuah nafkah demi anakmu bisa mengenyam Pendidikan sampai di tingkat ini dan Terima kasih telah menjadi contoh untuk selalu menjadi anak perempuan yang kuat dan Untuk Pintu Surga saya Mamak Parjiyem, Terima kasih atas segala sumber kekuatan, Pesan, dan Doa yang senantiasa di langitkan untuk anakmu hingga sampai di tahap ini, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.
9. Keluarga Besar Lestari family yang pasti selalu memberikan perhatian, doa dan Dukungan kepada Penulis.
10. Teman-Teman Tanggamusku Siti, Fatma, Ajeng, Wo Resi, Tegar, Sherly, Lilis, Anisa, Puja, Nabila, dan Pebby yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis selama masa perkuliahan, yang senantiasa hadir membersamai dalam suka maupun duka, saling membantu, berbagi cerita, serta memberikan dukungan dan semangat sejak awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
11. Sahabat sejak masa mahasiswa baru, Hanifah Nisa Aridati, yang tumbuh bersama penulis dalam perjalanan perkuliahan, melewati berbagai fase, berbagi cerita yang tak selalu sederhana, serta menjadi salah satu alasan penulis tetap bertahan hingga skripsi ini terselesaikan.
12. Sahabat PMM ku kak Olga, Afni, Fitri serta Kelompok Gowirio yang menjadi bagian dari perjalanan penulis dalam mengenal lingkungan baru. Kehadiran

mereka memberikan pengalaman berharga dan dukungan selama masa studi hingga penyusunan skripsi ini selesai.

13. Kepada seseorang Pria asal Jawa Timur , yang pernah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Dengan tulus mendampingi, menguatkan, dan memberikan kasih sayang disaat penulis merasa Lelah dan ragu, kehadirannya telah menjadi alasan untuk tetap bertahan dan melangkah maju. Meskipun takdir tidak mengizinkan untuk menemani hingga akhir penyusunan skripsi ini, setiap doa, dukungan, dan kenangan yang ditinggalkan telah menjadi jejak yang menguatkan serta akan selalu hidup dalam setiap pencapaian penulis.
14. Teman-teman kos Cak veri yang telah menjadi bagian dari kehidupan penulis selama masa perkuliahan. Kebersamaan dalam satu tempat tinggal menghadirkan banyak cerita, saling membantu dalam keseharian, serta menjadi sumber dukungan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
15. Teman yang penulis kenal pada semester akhir perkuliahan, Ratna, yang turut menemani proses penyelesaian masa studi, berbagi cerita dan pengalaman selama perkuliahan, serta memberikan dukungan dan kebersamaan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
16. Almamater tercinta Universitas Lampung yang merupakan tempat penulis menimba ilmu, pengalaman,serta pembelajaran hidup yang berkesan.
17. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
18. Terakhir, Terima kasih yang mendalam untuk diri sendiri, Alfia Suryaningtyas karena telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan,setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil di lawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat,meski berkali-kali hampir menyerah. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai masa sulit dalam kehidupan ini. Semoga kedepannya, raga ini tetap kuat,hati tetap tegar,dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
MENYETUJUI.....	iii
MENGESAHKAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kebijakan.....	10
2.1.1 Pengertian Kebijakan.....	10
2.1.2 Jenis-Jenis Kebijakan	11
2.1.3 Tujuan Kebijakan	12
2.2 Gaji	13
2.2.1 Pengertian Gaji	13
2.2.2 Jenis-Jenis Penggajian	13
2.2.3 Tujuan Penggajian	14
2.3 Perangkat Desa	15
2.4 Keadilan Dalam Penggajian	19
2.5 Kesejahteraan Perangkat Desa	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Pendekatan masalah	23
3.2 Sumber Data	23
3.2.1 Data Primer.....	24

3.2.2 Data Sekunder	24
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	25
3.3.1 Prosedur Pengumpulan data	25
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data.....	25
3.4 Analisis Data	26
BAB IV PEMBAHASAN.....	27
4.1 Gambaran Umum Penelitian	27
4.1.1 Perangkat Desa Sukaraja, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus	27
4.2 Kebijakan Penggajian Perangkat Desa di Kabupaten Tanggamus dalam Perspektif Keadilan dan Kesejahteraan	34
4.2.1 Keadilan Penggajian.....	39
4.2.2 Kesejahteraan Perangkat Desa	42
4.3 Faktor-Faktor Penghambat dalam pelaksanaan Kebijakan Penggajian Perangkat Desa di Kabupaten Tanggamus	47
BAB V PENUTUP.....	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa merupakan tempat yang ditempati oleh sebagian warga sebagai suatu kesatuan masyarakat, bersama dengan suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai badan-badan kekuasaan di bawah camat dan mempunyai hak untuk menjalankan rumah tangga sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹ Desa sebagai unit pemerintahan terkecil di Indonesia memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Desa atau dengan nama lain adalah entitas budaya, ekonomi dan politik yang telah ada setelah masa colonial yang telah mendapatkan pedoman otoritas mereka sendiri, karakteristik ekonomi, sosial sesuai dengan kehidupan masyarakat. Desa juga tidak hanya dipandang sebagai unit geografis dengan jumlah penduduk tertentu tetapi juga dipandang sebagai unit teritorial dengan segala kelengkapan budaya, sistem ekonomi yang otonom.²

Dalam sistem pemerintahan Desa terbagi menjadi 2 bagian yaitu Kepala Desa dan Perangkat Desa. Kepala Desa merupakan pemimpin yang berada dalam sebuah Desa yang menjalankan tugas dan fungsinya sebagai palayan masyarakat, mengawasi alur pembangunan, dan berdayakan masyarakat Desa. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Kepala Desa merupakan Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat yang dekat dengan masyarakat serta sebagai pemimpin masyarakat. Secara teoritis sedikitnya ada 3 fungsi utama yang harus dijalankan oleh pemerintah

¹ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa

² R. Bintoro., Dalam Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989).

(Pemerintahan Desa) tanpa memandang tingkatannya, yaitu *Public Service Function* (fungsi pelayanan masyarakat), *Development Function* (fungsi pembangunan), dan *Protection Function* (fungsi perlindungan).³

Fungsi pelayanan masyarakat berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan, fungsi pembangunan mendudukkan pemerintah sebagai agen pembangunan, terutama dalam merangsang dan mendorong pembangunan, untuk meningkatkan taraf hidup warganya. sedangkan fungsi perlindungan memberikan peran kepada pemerintah untuk melindungi warganya baik dari gangguan alam maupun gangguan yang disebabkan oleh manusia. Sistem pelayanan yang maksimal dapat terukur dan diaplikasikan dengan baik jika didukung dengan perangkat Desa mengetahui dengan baik tugas yang dijalankan. Untuk meningkatkan kinerja Aparat Desa maka pemerintah baik pada level pusat maupun daerah perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan bagi individu maupun kelompok untuk lebih semangat bekerja demi mencapai tujuan organisasi atau instansi. Motivasi kerja pegawai merupakan suatu kondisi yang dapat menumbuhkan kemauan atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melaksanakan tugasnya. Beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai salah satunya yaitu sistem pemberian upah atau gaji. secara umum biasanya gaji/upah diberikan kepada karyawan atau pegawai dalam waktu setiap bulan oleh perusahaan atau instansi kerja yang lain⁴

Gaji dan motivasi kerja adalah hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaji menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan

³ Augi Satria et al., “Pemberdayaan SDM Perangkat Pemerintahan Desa,” *Untan*, 2021, 1–11.

⁴ M. Ferdiyansah Prasetyo and Unsul Abrar, “Efektivitas Kebijakan Sistem Penggajian Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pemdes Kebundadap Barat),” *Journal MISSY (Management and Business Strategy)* 3, no. 2 (2022): 33–38, <https://doi.org/10.24929/missy.v3i2.2269>.

sulit untuk bekerja dengan baik serta cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.⁵ Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak perangkat desa, termasuk kebijakan penggajian, menjadi aspek krusial untuk menjamin motivasi, profesionalitas, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu daerah di Provinsi Lampung yang memiliki 299 pekon yang tersebar di 20 kecamatan. Jumlah desa yang cukup banyak tersebut berimplikasi pada tingginya kebutuhan perangkat pekon sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan masyarakat. Berdasarkan data kependudukan, jumlah penduduk Kabupaten Tanggamus pada tahun 2024 mencapai sekitar 638 ribu jiwa, sehingga beban pelayanan yang ditanggung oleh perangkat pekon cukup besar dan kompleks, terutama terkait administrasi kependudukan, kesejahteraan sosial, dan pengelolaan pembangunan berbasis masyarakat.⁶

Dalam rangka menjamin kesejahteraan perangkat pekon, Pemerintah Kabupaten Tanggamus telah menetapkan pengaturan mengenai penghasilan tetap (siltap) dan tunjangan melalui Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penghasilan Tetap dan Tunjangan Kepala Pekon, Perangkat Pekon, dan BHP Pekon.⁷Regulasi ini menjadi dasar hukum bagi penganggaran gaji perangkat desa dalam APB Pekon. Dari sisi pendanaan, pada Tahun Anggaran 2024 pemerintah kabupaten mengalokasikan Rp 86,2 miliar untuk Alokasi Dana Pekon (ADP), sementara total pagu Anggaran Dana Desa (ADD) untuk 299 pekon tercatat mencapai sekitar Rp 260,38 miliar.⁸ Besarnya alokasi tersebut menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam menopang pembiayaan perangkat pekon dan pembangunan desa, meskipun distribusinya tetap harus menyesuaikan kemampuan fiskal daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁵ Persepsi Akan Gaji et al., “PT . AMITA BARA SEJAHTERA” 4, no. 1 (2014): 1–14.

⁶ Badan Pusat Statistik Kabupaten Tanggamus, *Kabupaten Tanggamus dalam Angka 2024* (Kota Agung: BPS Tanggamus, 2024).

⁷ Pemerintah Kabupaten Tanggamus, *Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penghasilan Tetap dan Tunjangan Kepala Pekon, Perangkat Pekon, dan BHP Pekon*.

⁸ Pemerintah Kabupaten Tanggamus, *Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 3 Tahun 2024 tentang Alokasi Dana Pekon Tahun Anggaran 2024*.

Pada tingkat nasional, standar penghasilan perangkat desa telah diatur, di mana kepala desa berhak memperoleh penghasilan tetap minimal setara 120% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan II/a, yakni sekitar Rp 2,4 juta per bulan, sedangkan perangkat desa minimal setara 100% gaji pokok golongan II/a.⁹ Ketentuan ini menjadi acuan bagi pemerintah daerah, termasuk Kabupaten Tanggamus, dalam menetapkan besaran penghasilan tetap perangkat pekon agar selaras dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Permasalahan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus tidak terlepas dari berbagai faktor, antara lain keterbatasan fiskal daerah yang membuat pekon sangat bergantung pada Dana Desa (DD) dan Alokasi Dana Pekon (ADP), yang pada tahun 2024 masing-masing dialokasikan sebesar Rp 260,38 miliar dan Rp 86,2 miliar.¹⁰ Ketergantungan ini menimbulkan kerentanan ketika terjadi keterlambatan pencairan atau pemangkasan DD, sebagaimana dilaporkan di Tanggamus pada tahun 2024. Selain itu, perbedaan kapasitas fiskal antar pekon mengakibatkan ketidakseragaman dalam realisasi siltap, meskipun secara nasional telah ditetapkan standar minimal penghasilan tetap kepala desa sebesar 120% dari gaji pokok PNS golongan II/a atau sekitar Rp 2,4 juta per bulan.¹¹ Keterbatasan regulasi teknis daerah, kualitas tata kelola APBDes yang belum merata, serta tuntutan keadilan sosial dan politik lokal semakin memperkuat persoalan tersebut, sehingga kebijakan penggajian perangkat desa masih menghadapi tantangan dalam mewujudkan prinsip keadilan dan kesejahteraan.

Namun, dalam praktiknya masih dijumpai persoalan di lapangan, seperti keterlambatan pencairan Dana Desa atau adanya pemangkasan sebagian alokasi, yang berdampak pada tidak seragamnya realisasi penghasilan perangkat pekon antar-desa. Situasi ini menimbulkan potensi ketidakadilan, baik secara horizontal antar-pekon maupun vertikal dibandingkan dengan pegawai negeri sipil atau perangkat lainnya. Selain itu, penghasilan yang belum memadai juga berimplikasi

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Desa.

¹⁰ Pemerintah Kabupaten Tanggamus, *Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 3 Tahun 2024 tentang Alokasi Dana Pekon Tahun Anggaran 2024*.

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas PP No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Desa.

pada tingkat kesejahteraan perangkat pekon, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi kerja serta kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Dengan demikian, pengkajian terhadap kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus penting dilakukan untuk menilai sejauh mana implementasi regulasi tersebut telah memenuhi prinsip keadilan distributif dan peningkatan kesejahteraan perangkat, serta dampaknya terhadap penyelenggaraan pemerintahan pekon.

Pengaturan mengenai penghasilan tetap dan tunjangan bagi perangkat desa telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dalam Undang-undang tersebut memberikan landasan bahwa kepala desa dan perangkat desa berhak memperoleh penghasilan tetap yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa), serta tunjangan lain yang dianggarkan secara khusus. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah menempatkan aspek kesejahteraan perangkat desa sebagai salah satu prioritas dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Munculnya Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan ruang seluas-luasnya kepada pemerintah desa untuk mengatur dan mengelola desanya dalam rangka meningkatkan pembangunan desa dan kesejahteraan masyarakat desa. Desa harus bangkit dan tumbuh dalam dinamika kehidupan global yang semakin besar.¹²

Melalui Undang-Undang ini, pengelolaan anggaran menjadi lebih terstruktur, transparan, dan melibatkan masyarakat dalam setiap tahapan perencanaan dan penyusunan anggaran. Anggaran yang sebelumnya tersebar di berbagai kementerian kini terpusat dan terkoordinasi di bawah Kementerian Desa. Dengan demikian, desa yang dulunya hanya menjadi objek pembangunan oleh pemerintah pusat, kini telah bertransformasi menjadi subjek yang mampu mengelola pembangunan secara mandiri dan otonom sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Undang-undang desa didalamnya mengatur berbagai komponen seperti misalnya

¹² Hayat and , Mar'atul Makhmudah, "Pencegahan Terhadap Tindak Pidana Korupsi Pemerintahan Desa: Kajian Politik Kebijakan Dan Hukum Pengelolaan Sumber Daya Alam Desa," *Yustisia Jurnal Hukum* 95, no. 2 (2016): 361–75, <https://doi.org/10.20961/yustisia.v95i0.2814>.

tata pemerintahan, status dan hak desa/ desa adat, manajemen perencanaan, partisipasi masyarakat. Selain itu, negara menjamin bahwa kepala desa dan perangkat desa berhak memperoleh penghasilan tetap yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes), serta tunjangan yang layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Namun dalam praktiknya, pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa masih menemui berbagai kendala, khususnya di daerah-daerah yang memiliki keterbatasan anggaran dan belum optimal dalam pengelolaan keuangan desa. Di Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung, terdapat indikasi belum meratanya implementasi kebijakan penggajian secara adil dan sejahtera. Beberapa desa mengalami keterlambatan pembayaran, besaran gaji yang tidak proporsional, serta belum terpenuhinya hak-hak lain yang seharusnya diberikan sebagai bagian dari kebijakan kesejahteraan perangkat desa. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas dan keadilan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.¹³

Untuk mewujudkan kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus yang berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan, diperlukan serangkaian tindakan strategis. Pertama, pemerintah daerah harus melakukan perencanaan anggaran yang lebih tepat, realistis, dan berkelanjutan agar pencairan Dana Desa (DD) dan Alokasi Dana Pekon (ADP) tidak mengalami keterlambatan, mengingat pada tahun 2024 jumlah ADP sebesar Rp 86,2 miliar dan ADD mencapai Rp 260,38 miliar yang menjadi sumber utama pembiayaan siltap.¹⁴ Kedua, diperlukan peningkatan kapasitas perangkat pekon dalam pengelolaan keuangan dan penyusunan APBDes agar tidak terjadi hambatan administratif yang berimplikasi pada keterlambatan pembayaran penghasilan. Ketiga, pemerintah kabupaten perlu menyusun regulasi teknis yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika fiskal daerah, sehingga penghasilan tetap perangkat desa tetap sejalan dengan standar nasional, yakni minimal setara gaji pokok PNS golongan

¹³ Dedy Afrizal et al., "Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif Dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis," *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial* 1, no. 1 (2020): 1–8, <https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.10>.

¹⁴ Pemerintah Kabupaten Tanggamus, *Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 3 Tahun 2024 tentang Alokasi Dana Pekon Tahun Anggaran 2024*.

II/a sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019.¹⁵ Keempat, harus ada pengawasan dan evaluasi berkala yang ketat terhadap realisasi penggajian di setiap pekon, sehingga tidak terjadi ketimpangan horizontal antar desa maupun vertikal dengan perangkat pemerintahan lain.¹⁶ Terakhir, perlu dilakukan optimalisasi Pendapatan Asli Desa (PADes) melalui pengembangan potensi ekonomi lokal agar desa tidak sepenuhnya bergantung pada transfer pusat, sekaligus memperkuat kemandirian fiskal desa. Dengan langkah-langkah tersebut, kebijakan penggajian perangkat desa di Tanggamus diharapkan dapat terlaksana lebih adil, tepat waktu, serta mendukung kesejahteraan perangkat dan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan. Aspek keadilan menjadi penting untuk dikaji karena menyangkut prinsip kesetaraan dan kepatutan dalam pemenuhan hak setiap perangkat desa. Ketika kebijakan penggajian tidak didasarkan pada asas keadilan, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja, loyalitas, serta kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Di sisi lain, kesejahteraan merupakan hak fundamental yang seharusnya dijamin oleh negara kepada seluruh penyelenggara pemerintahan, termasuk di tingkat desa. Kesejahteraan yang memadai akan mendorong terciptanya perangkat yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik.

Dalam hal ini, penting untuk dilakukan penelitian yang mendalam terkait Kebijakan Penggajian Perangkat Desa di Kabupaten Tanggamus dalam Perspektif Keadilan dan Kesejahteraan, agar dapat diperoleh gambaran utuh mengenai permasalahan yang dihadapi serta solusi yang tepat untuk mewujudkan perangkat desa yang sejahtera, adil, dan berkinerja tinggi.

¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas PP No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Desa.

¹⁶ Kementerian Dalam Negeri RI, *Pedoman Umum Pengelolaan Dana Desa*, 2023.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kebijakan Penggajian Perangkat Desa di Kabupaten Tanggamus Dalam Perspektif Keadilan dan Kesejahteraan?
2. Faktor-Faktor apa sajakah yang menjadi Penghambat dalam pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus dalam perspektif keadilan dan kesejahteraan, baik ditinjau dari aspek regulasi, implementasi, maupun kesesuaian dengan prinsip-prinsip keadilan distributif dan kesejahteraan perangkat desa.
2. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus, mencakup hambatan regulatif, anggaran, kapasitas sumber daya manusia, serta kondisi sosial-ekonomi desa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik dan kebijakan publik, terutama terkait kebijakan penggajian perangkat desa dalam perspektif keadilan dan kesejahteraan. Temuan penelitian ini dapat memperkaya referensi akademik mengenai implementasi kebijakan di tingkat desa, serta menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya yang membahas tata kelola pemerintahan desa, sistem penggajian, maupun isu keadilan distributif dalam pelayanan publik.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi Pemerintah Kabupaten Tanggamus sebagai bahan evaluasi dalam menyempurnakan kebijakan penggajian perangkat desa agar lebih adil, proporsional, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan perangkat. Penelitian ini juga dapat

menjadi acuan bagi pemerintah desa dalam merencanakan dan mengalokasikan anggaran belanja perangkat secara lebih efektif melalui APBDes. Selain itu, temuan penelitian ini memberikan informasi bagi perangkat desa mengenai berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan penggajian, sehingga dapat mendorong upaya perbaikan kinerja dan peningkatan tata kelola pemerintahan desa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan

2.1.1 Pengertian Kebijakan

Secara etimologis, kebijakan berasal dari kata *policy* yang berarti prinsip atau pedoman untuk bertindak. Dalam konteks pemerintahan, kebijakan diartikan sebagai pedoman atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu. Kebijakan pada dasarnya merupakan suatu keputusan atau tindakan yang diambil oleh pihak yang berwenang untuk mencapai tujuan tertentu.

Solichin Abdul Wahab menjelaskan bahwa kebijakan merupakan serangkaian keputusan yang saling berhubungan dan diambil oleh aktor atau kelompok aktor untuk memecahkan suatu masalah publik.¹⁷ Jadi, kebijakan bukanlah keputusan tunggal, tetapi proses berkelanjutan yang mencerminkan dinamika interaksi antara pemerintah dan masyarakat.

Dalam konteks pemerintahan desa, kebijakan penggajian perangkat desa adalah bentuk kebijakan publik yang berkaitan dengan penetapan hak dan kewajiban perangkat desa sebagai penyelenggara pemerintahan di tingkat lokal. Kebijakan ini diatur dalam berbagai peraturan, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas PP Nomor 43 Tahun 2014.

¹⁷ Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 15.

2.1.2 Jenis-Jenis Kebijakan

Setiap kebijakan yang akan disosialisasikan kepada masyarakat, harus disiasati dengan strategi komunikasi yang efektif. Caranya berbeda-beda, tergantung dari jenis kebijakan publik yang dikeluarkan. Berikut beberapa jenis kebijakan public yaitu :

1. Kebijakan Distributif (*Distributive Policy*)

Kebijakan distributif merupakan kebijakan yang memberikan keuntungan atau manfaat langsung kepada kelompok atau individu tertentu tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Contohnya seperti pemberian subsidi pupuk kepada petani, bantuan sosial, atau pembangunan fasilitas publik di daerah tertentu.

2. Kebijakan Redistributif (*Redistributive Policy*)

Kebijakan redistributif bertujuan untuk mengatur kembali pembagian sumber daya atau kekayaan dalam masyarakat agar tercipta keadilan sosial. Misalnya, melalui pajak progresif, jaminan sosial, dan program bantuan bagi masyarakat miskin.²

3. Kebijakan Regulatif (*Regulatory Policy*)

Kebijakan regulatif adalah kebijakan yang dibuat untuk mengatur perilaku masyarakat agar sesuai dengan norma, hukum, atau kepentingan umum. Pemerintah biasanya menggunakan instrumen hukum untuk membatasi atau mengarahkan tindakan tertentu. Contohnya kebijakan lalu lintas, perlindungan konsumen, dan pengawasan lingkungan hidup.³

4. Kebijakan Konstitutif (*Constituent Policy*)

Kebijakan konstitutif berkaitan dengan pembentukan lembaga, struktur, dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan. Jenis kebijakan ini menentukan bagaimana lembaga pemerintahan berfungsi dan bekerja. Misalnya pembentukan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) melalui Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002.

5. Kebijakan Material dan Non-Material

Kebijakan Material merupakan kebijakan yang hasilnya dapat dilihat secara fisik, seperti pembangunan jalan, jembatan, atau rumah sakit. Sedangkan

Kebijakan Non-Material bersifat abstrak, seperti kebijakan tentang pendidikan moral, pembinaan ideologi, atau peningkatan nilai-nilai sosial.¹⁸

2.1.3 Tujuan Kebijakan

Secara Umum Tujuan kebijakan publik adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui tindakan pemerintah yang terarah, terencana, dan dapat dipertanggungjawabkan. Kebijakan publik bukan hanya sekadar keputusan administratif, melainkan instrumen utama bagi pemerintah dalam mengatasi permasalahan sosial, ekonomi, dan politik di masyarakat.¹⁹ Selain itu, kebijakan publik juga berfungsi untuk mengatur dan mengarahkan kehidupan masyarakat agar tercipta keteraturan, stabilitas, dan keharmonisan dalam bidang sosial, ekonomi, maupun politik. Dalam pelaksanaannya, kebijakan publik mendukung pembangunan nasional dan daerah dengan memastikan penggunaan sumber daya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Lebih jauh, kebijakan publik menjadi sarana untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik, sekaligus menjamin keadilan serta perlindungan hukum bagi masyarakat guna tercapainya kehidupan yang adil, makmur, dan berkeadaban. Selain itu, ada juga peraturan kebijakan yang mempunyai tujuan utama untuk menampakkan atau mengeluarkan kebijakan pemerintah secara tertulis sebagai pedoman yang jelas bagi pelaksanaan tugas administrasi negara.²⁰

¹⁸ A.G. Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 41.

¹⁹ Islamy, Irfan. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm.42

²⁰ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, Cetakan ke-17 (Depok: Rajawali Pers, 2022), xviii.

2.2 Gaji

2.2.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.²¹ Penggajian merupakan sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan upah dan gaji kepada karyawannya atas jasa-jasa yang mereka berikan.

Dalam konteks pemerintahan desa, penggajian perangkat desa diatur oleh kebijakan pemerintah daerah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Penggajian perangkat desa menjadi bentuk tanggung jawab pemerintah daerah dalam menjamin kesejahteraan perangkat desa sebagai pelaksana kebijakan publik di tingkat lokal.

2.2.2 Jenis-Jenis Penggajian

1. Penggajian berdasarkan waktu
memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan lamanya waktu bekerja, misalnya harian, mingguan, atau bulanan
2. Sistem penggajian berdasarkan hasil (*output*)
Menghitung gaji sesuai dengan jumlah atau kualitas pekerjaan yang diselesaikan, seperti pada pekerja produksi atau tenaga lepas.
3. Sistem Borongan
Memberikan bayaran untuk penyelesaian pekerjaan tertentu secara keseluruhan, tanpa memperhitungkan lama waktu pengerjaannya.

²¹ Hamid Kurniawan et al., "Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada Smk Bina Karya Karawang," *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi* 14, no. 4 (2021): 13–23, <https://doi.org/10.35969/interkom.v14i4.78>.

4. Sistem komisi

Biasanya diterapkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan penjualan, dimana karyawan memperoleh hasil berdasarkan persentase hasil penjualan yang dicapai.

5. Sistem penggajian campuran,

yaitu gabungan dari beberapa sistem di atas untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan kebijakan organisasi.

2.2.3 Tujuan Penggajian

Tujuan penggajian pada dasarnya tidak hanya untuk memberikan imbalan finansial, tetapi juga untuk meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan, dan rasa keadilan dalam organisasi. Selain itu, tujuan penggajian adalah untuk menarik, memelihara, dan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.²²

Dalam perspektif keadilan dan kesejahteraan, kebijakan penggajian perangkat desa harus memperhatikan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Dalam hal ini harus menekankan bahwa kebijakan publik harus menciptakan keadilan distributif agar setiap individu memperoleh kesempatan dan imbalan yang layak sesuai perannya. Dengan demikian, sistem penggajian perangkat desa yang baik akan menjadi sarana untuk mencapai kesejahteraan sosial sekaligus memperkuat tata kelola pemerintahan desa yang adil dan transparan.

Sistem penggajian merupakan serangkaian prosedur dan kebijakan yang digunakan untuk menentukan besarnya gaji berdasarkan tanggung jawab jabatan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.²³ Dalam praktiknya, sistem penggajian dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk. Pertama, sistem waktu (*time-based system*) yaitu penggajian yang didasarkan pada lamanya seseorang bekerja, seperti per jam, per minggu, atau per bulan. Kedua, sistem hasil (*output-based system*) yaitu sistem penggajian yang didasarkan pada jumlah hasil kerja atau produktivitas yang dicapai pegawai. Ketiga, sistem borongan (*contract system*)

²² Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

²³ Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

yaitu sistem yang menetapkan jumlah gaji berdasarkan hasil pekerjaan tertentu tanpa memperhitungkan waktu penyelesaiannya. Keempat, sistem campuran (*combination system*) yaitu gabungan antara sistem waktu dan hasil kerja, di mana pegawai memperoleh gaji pokok berdasarkan waktu kerja serta insentif tambahan sesuai hasil atau prestasi kerjanya.²⁴

Dalam konteks pemerintahan desa, sistem penggajian perangkat desa diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.²⁵ Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa penghasilan tetap kepala desa dan perangkat desa bersumber dari Anggaran Dana Desa (ADD) dengan memperhatikan asas keadilan, proporsionalitas, dan kemampuan keuangan daerah. Oleh karena itu, sistem penggajian perangkat desa harus diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan, sehingga dapat meningkatkan kinerja serta tanggung jawab perangkat dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat desa.

2.3 Perangkat Desa

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 Tahun 2005, desa adalah kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayah dan wewenang untuk mengatur kepentingan dari masyarakat tersebut berdasarkan asal-usul dan adat istiadatnya yang diakui oleh pemerintah Indonesia. Sebuah desa memiliki unsur penyelenggara yaitu pemerintah desa. Pemerintahan Desa merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.²⁶ Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.²⁷

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 118.

²⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

²⁶ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

²⁷ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Definisi tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa merupakan subjek hukum yang berwenang menjalankan fungsi administratif dan manajerial dalam lingkup desa. Dengan demikian, keberadaan perangkat desa menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di tingkat lokal. Ni'matul Huda menjelaskan bahwa perangkat desa memiliki kedudukan yang kuat karena dipilih melalui mekanisme demokratis serta menjalankan fungsi sebagai wakil masyarakat desa sekaligus representasi negara. Salah satu tugas perangkat desa/ perangkat desa yaitu untuk mengelola dana desa yang disalurkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah desa untuk pembangunan desa dengan prinsip pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel. Akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa menjadi fokus penting bagi perangkat desa sebab hal ini menunjukkan tanggungjawab dan keberhasilan dalam pengelolaan dana desa.

Definisi perangkat desa tidak hanya menegaskan kedudukannya sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa, tetapi juga memberikan dasar bagi terbentuknya suatu struktur organisasi yang jelas. Struktur ini diperlukan agar setiap unsur perangkat desa memiliki pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang teratur sehingga penyelenggaraan pemerintahan desa dapat berjalan efektif. Struktur perangkat desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Kepala desa merupakan pimpinan tertinggi pemerintahan desa yang dipilih langsung oleh masyarakat desa melalui pemilihan kepala desa. Kepala desa memiliki kedudukan sebagai penanggung jawab utama dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pemberdayaan masyarakat. Dalam peranan pemerintah desa sebagai struktur perantara adalah sebagai penghubung antara masyarakat desa dengan pemerintah dan masyarakat di luar desa tetap dipertahankan, bahkan ditambah dengan peranan lainnya yaitu sebagai agen pembaharuan. Desa atau dengan nama lainnya yang sejenis menurut konstitusi memperoleh perhatian istimewa. Berbagai bentuk perubahan sosial yang terancam dengan nama pembangunan guna meningkatkan

harkat dan martabat masyarakat desa diperkenalkan dan dijalankan melalui pemerintah Desa.²⁸

Kepala pekon dibantu oleh perangkat desa Dalam melaksanakan tugasnya. Perangkat desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana teknis, dan pelaksana kewilayahan.²⁹ Sekretariat desa dipimpin oleh sekretaris desa yang membawahi beberapa kepala urusan, antara lain kepala urusan umum dan perencanaan, kepala urusan keuangan, serta kepala urusan tata usaha. Unsur ini berfungsi untuk mendukung aspek administratif, pengelolaan keuangan, penyusunan peraturan desa, dan pelayanan administratif kepada masyarakat. Selain itu, terdapat pelaksana teknis yang dipimpin oleh kepala seksi. Kepala seksi membidangi urusan pemerintahan, kesejahteraan, dan pelayanan. Mereka berperan dalam melaksanakan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala desa, terutama yang berkaitan dengan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pelayanan publik di desa

Struktur perangkat desa juga dilengkapi dengan pelaksana kewilayahan, yaitu kepala dusun atau sebutan lain sesuai dengan adat setempat. Kepala dusun bertugas mengoordinasikan kegiatan masyarakat di wilayah dusun, memberikan pelayanan administratif tingkat dusun, serta menjadi penghubung antara warga dengan pemerintah desa. Dengan demikian, struktur perangkat desa dirancang secara hierarkis, di mana kepala desa berada di puncak kepemimpinan dan dibantu oleh perangkat desa yang terbagi dalam sekretariat, pelaksana teknis, serta pelaksana kewilayahan. Pembagian ini dimaksudkan agar penyelenggaraan pemerintahan desa berjalan tertib, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Karena Perangkat desa merupakan sebagai salah satu unsur pelaku desa memiliki peran penting tersendiri dalam mengembangkan kemajuan bangsa melalui desa. Perangkat desa merupakan bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya yang merupakan perangkat desa dibawah naungan kepala Desa. Perangkat desa dituntut dapat mengelola dan mengembangkan masyarakat dan segala sumber daya yang kita miliki secara baik

²⁸ Muh Fachri Arsjad, "Peranan Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Administrasi," *Gorontalo Journal of Public Administration*, 2018, 16–32.

²⁹ Pasal 48 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

(*Good Governance*) yang bercirikan demokratis juga desentralistis.³⁰ Adapun Tugas pokok dan fungsi pemerintah desa yang pada dasarnya dijalankan oleh kepala desa beserta perangkatnya.

Kepala desa memiliki peran utama dalam menyelenggarakan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD), mengajukan serta menetapkan rancangan peraturan desa, menyusun dan mengajukan rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes), membina kehidupan masyarakat, membina perekonomian desa, serta mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif. Selain itu, kepala desa juga berwenang mewakili desa baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugasnya, kepala desa dibantu oleh sekretaris desa yang berfungsi mengelola administrasi desa, menyiapkan bahan laporan penyelenggaraan pemerintahan, menyusun peraturan desa, serta melaksanakan tugas kepala desa apabila berhalangan. Peran lainnya dijalankan oleh kepala urusan, yang terdiri atas kepala urusan umum, keuangan, dan pemerintahan. Kepala urusan umum bertanggung jawab pada tata usaha, kearsipan, inventarisasi aset, serta penyediaan perlengkapan kantor. Kepala urusan keuangan berfokus pada pengelolaan sumber pendapatan, administrasi keuangan, dan penyusunan APBDes. Sedangkan kepala urusan pemerintahan menangani administrasi kependudukan, pertanahan, pembinaan ketertiban masyarakat, serta menyiapkan bahan perumusan kebijakan penataan dan produk hukum desa. Dengan adanya pembagian tugas ini, perangkat desa dapat menjalankan fungsinya secara terstruktur demi mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan desa.³¹

³⁰ Afrizal et al., "Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif Dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis."

³¹ Viola Lumempow, Johnny H Posumah, and Helly F Kolondam, "Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi Di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan)," *Jap* VII, no. 103 (2021): 38–49.

2.4 Keadilan Dalam Penggajian

Sejak era filsafat Yunani kuno, keadilan telah menjadi tema pokok yang dibahas secara mendalam. Topik ini memiliki ruang lingkup yang sangat luas, mencakup dimensi etika, filsafat, hukum, hingga aspek sosial. Banyak kalangan beranggapan bahwa sikap adil atau tidak adil seringkali ditentukan oleh kekuasaan yang dimiliki seseorang. Sekilas, bersikap adil tampak sederhana, namun penerapannya dalam kehidupan nyata jauh lebih kompleks. Istilah “keadilan” dalam bahasa Inggris disebut *justice*, yang berakar dari bahasa Latin *iustitia*. Kata *justice* sendiri mengandung tiga makna utama, yaitu: (1) dalam arti atributif, menunjukkan kualitas yang adil atau fair (disebut juga *justness*), (2) dalam arti tindakan, merujuk pada penerapan hukum atau penentuan hak beserta sanksinya (disebut *judicature*), dan (3) dalam arti personal, menunjuk pada pejabat publik yang memiliki kewenangan untuk menetapkan syarat sebelum suatu perkara diperiksa di pengadilan (disebut *judge*, *jurist*, atau *magistrate*).

Keadilan dalam penggajian merupakan isu fundamental dalam tata kelola pemerintahan desa karena menyangkut hak dasar perangkat desa sebagai penyelenggara pemerintahan di tingkat lokal. Dalam perspektif teori keadilan, John Rawls menekankan pentingnya prinsip keadilan distributif, yaitu bahwa distribusi sumber daya harus diatur sedemikian rupa agar memberikan manfaat sebesar-besarnya, terutama bagi mereka yang paling kurang beruntung dalam struktur sosial.³² Tujuan utama teori keadilan menurut John Rawls adalah merumuskan seperangkat prinsip umum mengenai keadilan yang dapat menjadi dasar sekaligus penjelas bagi berbagai keputusan moral yang diambil dalam situasi tertentu. Yang dimaksud dengan keputusan moral adalah rangkaian penilaian etis yang mendorong terjadinya suatu tindakan sosial. Keputusan moral yang dipertimbangkan secara serius merujuk pada evaluasi moral yang dilakukan secara reflektif dan mendalam. Dalam pandangan Rawls, teorinya mengenai keadilan memiliki kemampuan untuk memberikan penjelasan atas keputusan moral, khususnya yang berkaitan dengan keadilan sosial.³³

³² John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 60–65.

³³ BAB, I. "Teori Keadilan Dalam Penggajian Bank BRI 2016."

Hal Tersebut sejalan dengan konsep *distributive justice* menurut Aristoteles, yang menekankan bahwa keadilan berarti memberikan kepada setiap orang sesuai dengan hak dan jasanya.³⁴ *distributive justice* kerap dijadikan acuan dalam menilai kebijakan pemerintah terhadap masyarakat. Dalam konteks ini, terlihat bahwa beban tanggung jawab negara kepada warganya lebih besar dibandingkan tanggung jawab rakyat kepada negara. Oleh sebab itu, negara berkewajiban menyalurkan sumber daya yang dimilikinya kepada masyarakat secara merata dan adil. Pada titik inilah prinsip keadilan distributif lebih dominan untuk diterapkan.³⁵

Prinsip distribusi gaji yang adil bagi perangkat desa harus memperhatikan beberapa aspek, yakni: (1) kesesuaian dengan beban kerja dan tanggung jawab; (2) proporsionalitas antar jabatan sehingga tidak menimbulkan kesenjangan yang mencolok; dan (3) kepastian hukum dengan dasar regulasi yang jelas, seperti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang menjamin hak penghasilan tetap bagi kepala desa dan perangkat desa.

Dengan prinsip tersebut, diharapkan penggajian tidak hanya memenuhi aspek formal hukum, tetapi juga aspek keadilan substantif. Dampak dari penerapan penggajian yang adil terhadap perangkat desa sangat signifikan. Pertama, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas perangkat desa dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, penggajian yang adil dapat mencegah terjadinya konflik internal dalam struktur organisasi desa akibat kesenjangan penghasilan. Ketiga, adanya kepastian mengenai kesejahteraan perangkat desa juga berdampak pada peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan desa, karena perangkat yang sejahtera cenderung lebih fokus pada tugas pelayanan masyarakat. Dengan demikian, pengaturan penggajian perangkat desa tidak semata persoalan administratif, tetapi juga bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan masyarakat desa secara keseluruhan.

³⁴ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, terj. W.D. Ross (Oxford: Oxford University Press, 1999), hlm. 112–115.

³⁵ BAB, I. "Teori Keadilan Dalam Penggajian Bank BRI 2016."

2.5 Kesejahteraan Perangkat Desa

Kesejahteraan perangkat desa merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, karena kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh sejauh mana perangkat desa dapat bekerja secara profesional dan fokus pada tugas-tugasnya. Salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan perangkat desa adalah penggajian. Penghasilan tetap, tunjangan, serta jaminan sosial bagi perangkat desa bukan hanya menjadi bentuk penghargaan atas beban kerja dan tanggung jawab mereka, tetapi juga sebagai instrumen negara untuk menjamin taraf hidup yang layak. Secara yuridis, dasar hukum penggajian perangkat desa diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang menyatakan bahwa kepala desa dan perangkat desa berhak memperoleh penghasilan tetap yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes). Ketentuan ini diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014, yang menegaskan bahwa besaran gaji perangkat desa paling sedikit setara dengan gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan II/a. Selanjutnya, dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, ditegaskan pula bahwa perangkat desa berhak mendapatkan jaminan kesejahteraan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³⁶

Namun, implementasi kebijakan penggajian perangkat desa di lapangan tidak selalu berjalan mulus. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun gaji perangkat desa telah mengalami peningkatan, masih terdapat desa yang mengalami keterlambatan pencairan, ketidakmerataan alokasi anggaran, serta tunjangan yang belum memadai. Hal ini berdampak pada kondisi sosial-ekonomi perangkat desa, di mana sebagian masih menghadapi kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kebijakan penghasilan tetap perangkat desa terbukti memiliki dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan perangkat desa, terutama dalam pemenuhan kebutuhan dasar dan peningkatan motivasi kerja.

³⁶ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

Namun, masih terdapat kesenjangan antara beban kerja yang berat dengan penghasilan yang diterima, sehingga banyak perangkat desa mencari sumber pendapatan lain di luar tugas pemerintahan. Dengan demikian, hubungan antara penggajian dan kesejahteraan perangkat desa bersifat langsung: semakin layak dan tepat waktu penghasilan yang diberikan, semakin meningkat pula kualitas hidup, motivasi kerja, serta kinerja perangkat desa. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak pada keberhasilan pembangunan desa dan peningkatan pelayanan publik di tingkat lokal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan masalah

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu³⁷:

1. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum.³⁸
2. Pendekatan yuridis empiris adalah upaya untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman mengenai Kebijakan Penggajian untuk Penghidupan yang Layak Bagi Perangkat Desa di Kabupaten Tanggamus berdasarkan realitas yang ada berdasarkan hasil wawancara di lokasi penelitian.

3.2 Sumber Data

Data dalam penelitian ini mengacu pada subjek yang diperoleh berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan. secara umum, data dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer langsung dari sumber utama melalui wawancara lapangan terhadap informan atau responden terkait. Sementara itu, data sekunder berasal dari sumber tidak langsung, seperti hasil studi Pustaka yang mencakup dokumen tertulis atau bahan hukum yang telah tersedia sebelumnya.

³⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2002, hlm 1.

³⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : Citra Aditia Bakti, 2004. Hlm. 135.

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang di dapat dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap objek penelitian dengan wawancara terhadap informan dan responden penelitian. Informan penelitian Dheni Sanjaya, sebagai Kaur Keuangan Desa Sukaraja, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus, dan Aditya Dimas Priambodo sebagai kasi kesejahteraan Desa Sukaraja, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, menelaah dan mengutip terhadap berbagai teori, asas dan peraturan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

1. Bahan Hukum Primer yaitu hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan, antara lain:
 - a) Undang-Undang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
 - d) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.
 - e) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2020 tentang Pengawasan Pengelolaan Keuangan Desa.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan kejelasan mengenai bahan hukum primer seperti literature-literature, makalah-makalah dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu seperti kamus-kamus yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.

3.3.1 Prosedur Pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Studi pustaka (*library research*), adalah pengumpulan data dengan melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan, yaitu Kebijakan Penggajian Apartur desa di kabupaten tanggamus dalam persepektif keadilan dan kesejahteraan dan faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut.
2. Studi lapangan (*field research*), yaitu Studi lapangan yang dilakukan melalui wawancara dengan responden secara terbuka yang telah direncanakan sebelumnya. Metode yang dipakai. adalah pengamatan langsung dilapangan serta melakukan wawancara secara terbuka dengan mengajukan pertanyaan yang disusun secara teratur dan mengarah pada jawabanya permasalahan dalam penulisan skripsi ini, secara langsung.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya dilakukan pengolahan data, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Seleksi Data. Data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk mengetahui kelengkapan data selanjutnya data dipilih sesuai permasalahan yang diteliti.
2. Klasifikasi Data. Penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian.
3. Penyusunan Data. Penempatan data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi data.

3.4 Analisis Data

Penelitian ini data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dihasilkan dari penelitian di lapangan ke dalam bentuk penjelasan dengan cara sistematis sehingga memiliki arti dan dapat dirangkum guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya.³⁹

³⁹ *Ibid*, hlm 153.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa di Desa Sukaraja Kecamatan Semaka pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019, maupun peraturan daerah dan peraturan bupati yang mengatur mengenai penghasilan tetap perangkat desa. Penghasilan perangkat desa diberikan dalam bentuk penghasilan tetap (Siltap) yang bersumber dari APBDes dan dibayarkan secara rutin setiap bulan melalui rekening masing-masing perangkat desa. Dalam pelaksanaannya, sistem penggajian telah menerapkan prinsip keadilan melalui perbedaan besaran penghasilan berdasarkan jabatan, tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab masing-masing perangkat desa. Kepala pekon memperoleh penghasilan dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan perangkat desa lainnya karena memiliki tanggung jawab yang lebih luas dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Namun demikian, penerapan prinsip keadilan tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal karena masih terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghasilan yang diterima, khususnya bagi perangkat desa yang memiliki intensitas pekerjaan lebih tinggi tetapi menerima penghasilan yang relatif tidak jauh berbeda dengan perangkat lainnya. Selain itu, belum adanya sistem insentif berbasis kinerja menyebabkan penghargaan terhadap capaian kerja perangkat desa belum terlaksana secara maksimal. Dari sisi kesejahteraan, penghasilan yang diterima perangkat desa masih belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan hidup secara layak, terutama bagi perangkat desa yang memiliki tanggungan keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian perangkat desa harus mencari pekerjaan tambahan di luar tugas utamanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Selain aspek finansial,

kesejahteraan perangkat desa juga dipengaruhi oleh keterbatasan sarana dan prasarana kerja, seperti fasilitas administrasi yang belum memadai, keterbatasan ruang kerja, serta dukungan teknologi yang masih terbatas. Meskipun demikian, perangkat desa di Desa Sukaraja Kecamatan Semaka tetap menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa di Kabupaten Tanggamus, khususnya di Desa Sukaraja Kecamatan Semaka, meliputi faktor anggaran, administrasi, regulasi, dan pengawasan. Hambatan utama berasal dari keterbatasan anggaran desa dan tingginya ketergantungan terhadap dana transfer dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Selain itu, keterlambatan pencairan Dana Desa dan Alokasi Dana Pekon, keterlambatan penetapan pagu anggaran, serta keterlambatan penerbitan regulasi teknis seperti Peraturan Menteri Keuangan (PMK) menyebabkan proses penyusunan APBDes dan pembayaran penghasilan perangkat desa menjadi terlambat. Hambatan lainnya meliputi belum optimalnya pengelolaan administrasi dan perencanaan keuangan desa, lemahnya pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan penggajian, serta belum adanya sistem penggajian berbasis kinerja yang mampu menciptakan rasa keadilan secara menyeluruh. Selain itu, keterbatasan pemahaman masyarakat mengenai pengelolaan APBDes juga memengaruhi persepsi terhadap transparansi dan keadilan penggajian perangkat desa. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa di Desa Sukaraja Kecamatan Semaka secara normatif telah berjalan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, namun dalam implementasinya masih memerlukan berbagai perbaikan agar prinsip keadilan dan kesejahteraan perangkat desa dapat terwujud secara lebih optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kebijakan penggajian perangkat desa di Desa Sukaraja Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus dalam perspektif keadilan dan kesejahteraan, penulis memberikan saran yang disesuaikan dengan rumusan masalah penelitian. Pemerintah Desa Sukaraja Kecamatan Semaka perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa agar sistem penggajian yang diterapkan dapat lebih mencerminkan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Penentuan besaran penghasilan perangkat desa sebaiknya tidak hanya didasarkan pada jabatan struktural, tetapi juga mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, serta intensitas pekerjaan masing-masing perangkat desa. Selain itu, pemerintah desa perlu mempertimbangkan penerapan sistem insentif atau penghargaan berbasis kinerja sebagai bentuk apresiasi terhadap perangkat desa yang memiliki dedikasi dan capaian kerja yang baik. Dengan adanya sistem tersebut, diharapkan motivasi kerja, profesionalisme, dan kualitas pelayanan perangkat desa kepada masyarakat dapat semakin meningkat. Pemerintah desa juga perlu meningkatkan kesejahteraan perangkat desa melalui optimalisasi pengelolaan sumber pendapatan desa agar kemampuan keuangan desa dalam memenuhi penghasilan perangkat desa menjadi lebih baik dan berkelanjutan. Di samping itu, perlu adanya perhatian terhadap aspek non-finansial, seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia perangkat desa agar pelaksanaan tugas pemerintahan desa dapat berjalan lebih efektif.

Dalam Mengatasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa, pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan pengawasan, pembinaan, dan pendampingan terhadap pengelolaan keuangan desa, khususnya dalam proses penyusunan APBDes dan pelaksanaan pembayaran penghasilan perangkat desa. Pemerintah daerah juga perlu memastikan ketepatan waktu penetapan pagu anggaran serta penerbitan regulasi teknis agar tidak menghambat proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran desa. Selain itu, pemerintah desa perlu meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi dan

transparansi pengelolaan APBDes agar pelaksanaan kebijakan penggajian dapat berjalan lebih tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya upaya perbaikan tersebut, diharapkan pelaksanaan kebijakan penggajian perangkat desa di Desa Sukaraja Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus dapat berjalan lebih efektif, adil, transparan, dan mampu meningkatkan kesejahteraan perangkat desa secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aristoteles. 1999. *Nicomachean Ethics*. Terj. W.D. Ross. Oxford: Oxford University Press.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Huda, Ni'matul. 2015. *Hukum Pemerintahan Desa*. Malang: Setara Press.
- Islamy, I. (2000). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditia Bakti.
- Rawls, John. 1971. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ridwan HR. 2022. *Hukum Administrasi Negara*. Edisi Revisi, Cetakan ke-17. Depok: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Subarsono, A. G. (2015). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-Undang:

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2020 tentang Pengawasan Pengelolaan Keuangan Desa.

Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penghasilan Tetap dan Tunjangan Kepala Pekon, Perangkat Pekon, dan BHP Pekon.

Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 3 Tahun 2024 tentang Alokasi Dana Pekon Tahun Anggaran 2024.

Sumber Lain

Jurnal:

Hayat, and , Mar'atul Makhmudah. "Pencegahan Terhadap Tindak Pidana Korupsi Pemerintahan Desa: Kajian Politik Kebijakan Dan Hukum Pengelolaan Sumber Daya Alam Desa." *Yustisia Jurnal Hukum* 95, no. 2 (2016): 361–75. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v95i0.2814>.

Afrizal, Dedy, Riko Saputra, Lilis Wahyuni, and Erinaldi Erinaldi. "Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif Dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis." *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial* 1, no. 1 (2020): 1–8. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.10>.

Fachri Arsjad, Muh. "Peranan Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Administrasi." *Gorontalo Journal of Public Administration*, 2018, 16–32.

Gaji, Persepsi Akan, Motivasi Kerja, D A N Kinerja Karyawan, and Ferdian Mario Patty. "PT . AMITA BARA SEJAHTERA" 4, no. 1 (2014): 1–14.

Kurniawan, Hamid, Widya Apriliah, Ilham Kurnia, and Dede Firmansyah. "Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada Smk Bina Karya Karawang." *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi* 14, no. 4 (2021): 13–23. <https://doi.org/10.35969/interkom.v14i4.78>.

- Lumempow, Viola, Johnny H Posumah, and Helly F Kolondam. "Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi Di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan)." *Jap* VII, no. 103 (2021): 38–49.
- Prasetyo, M. Ferdiyansah, and Unsul Abrar. "Efektivitas Kebijakan Sistem Penggajian Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pemdes Kebundadap Barat)." *Journal MISSY (Management and Business Strategy)* 3, no. 2 (2022): 33–38. <https://doi.org/10.24929/missy.v3i2.2269>.
- Satria, Augi, Titik Rosnani, Program Pasca, Sarjara Magister, Manajemen Untan, Program Magister, Manajemen Untan, and Pemerintahan Desa. "Pemberdayaan SDM Perangkat Pemerintahan Desa." *Untan*, 2021, 1–11.