

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja.

Dengan kata lain, dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa. Balas jasa yang dimaksud adalah insentif. Pegawai cenderung berpendapat bahwa besarnya insentif yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian dari instansi atas kinerja mereka. Apabila mereka beranggapan insentif yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang prestasi kerja pegawai adalah dengan penerapan sistem insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap instansi.

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk instansi dan untuk pegawai itu sendiri. Bagi instansi, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan pegawai yang berprestasi dan memberi dorongan bagi pegawai yang kurang berprestasi. Bagi pegawai, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Apabila kesejahteraan pegawai tercukupi maka pegawai akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga atau instansi terutama menyangkut prestasi pegawai. Sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pemberian insentif yang adil bagi pegawai. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku, keanggotaan mereka dan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat, guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan instansi untuk menarik, menahan dan memotivasi pegawai agar berprestasi.

Menurut Hasibuan (2007:93), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu.

Pemerintah Provinsi Gorontalo merupakan salah satu pemerintah daerah “pioneer” dalam penerapan tambahan penghasilan bagi pegawainya. Sebagai bagian dari salah satu pendapatan otonomi daerah, maka sudah sewajarnya jika Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo menerapkan system imbalan/insentif sesuai yang diharapkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai perorangan maupun instansi yang dimaksud. Dari hasil wawancara peneliti dengan bagian kepegawaian di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo didapatkan informasi bahwa insentif yang diterimakan kepada pegawai yakni Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan biaya perjalanan dinas bagi pegawai. Dijelaskan pula bahwa insentif dalam bentuk TKD diberikan sejak tahun 2006 mengacu pada Peraturan Gubernur Nomor 03 Tahun 2006 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Syarat pemberian TKD adalah PNS dan calon PNS yang dinilai berdasarkan prestasi kerja yang meliputi kepatuhan jam kerja, ketaatan terhadap peraturan kepegawaian, tanggung jawab, kerjasama, produktivitas, efektifitas, efisiensi, manfaat kinerja, kecepatan.

Berdasarkan informasi yang diterima peneliti dari Bagian Kepegawaian bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir setelah Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo memberikan insentif dalam bentuk TKD bagi pegawai ternyata memberi dampak yang berbeda-beda bagi prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan sebelum diberlakukan pemberian insentive. Saat pertama kali diberikan insentive prestasi kerja pegawai meningkat, seperti kepatuhan pegawai mengikuti apel pagi dan sore, mentaati norma-norma kepegawaian dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Seiring berjalannya waktu ternyata saat ini insentif bukan lagi perangsang yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai sebab sering terjadi pemberian insentif bukan berdasarkan prestasi kerja melainkan diberikan hanya karena masa kerja dan jumlah anak. Selain itu penilaian prestasi kerja seperti terbang pilih dimana pegawai senior walaupun pegawai tersebut lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kondisi ini ternyata memicu kecemburuan dan rasa ketidakadilan antar pegawai yang berakibat pada penurunan prestasi kerja.

Selain itu, pada saat jam kerja masih ada sebagian pegawai yang melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tupoksinya atau hanya sibuk dengan urusan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat segera terselesaikan menjadi tertunda dan tidak selesai tepat pada waktu yang seharusnya telah ditetapkan. Dalam menjalankan pekerjaan terkadang masih terdapat beberapa kesalahan dan kekeliruan atas hasil kerja misalnya pembuatan laporan, surat-surat dinas, penelusuran surat sehingga mengharuskan pegawai yang bersangkutan mengulang atau menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai sesuai dengan yang sebenarnya. Pembagian tupoksi yang jelas belum dapat memberikan dorongan/motivasi bagi sebagian pegawai dalam melakukan/menciptakan hal-hal baru yang berhubungan dengan percepatan penyelesaian tugas yang efektif dan efisien, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai cenderung monoton, kurang tanggap

dan cakap atas situasi pekerjaannya dan kurang inisiatif dalam menanggapi dan menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan yang dihadapi, hal inilah yang merupakan salah satu penyebab pegawai tersebut kurang berprestasi dalam bidang keahliannya.

Sehubungan dengan uraian latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Pemberian insentif kepada pegawai tidak berdasarkan prestasi kerja melainkan hanya berdasarkan masa kerja dan jumlah anak
- 1.2.2 Menurunnya prestasi kerja pegawai yang diakibatkan rasa cemburu dan ketidakadilan pemberian insentif.
- 1.2.3 Penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu
- 1.2.4 Masih adanya sebagian pegawai yang mengerjakan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan tupoksi yang ada.
- 1.2.5 Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berprestasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo ?"

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.”

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini manfaat yang dapat ditarik adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai baik instansi pemerintah maupun swasta.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dapat sebagai bahan masukan yang membangun bagi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dalam rangka peningkatan kualitas prestasi kerja pegawai.