

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam bidang ekonomi, kemajuan-kemajuan yang telah diperoleh dalam beberapa dekade terakhir telah memberikan dampak bagi mobilitas ekonomi masyarakat yang pada umumnya berorientasi pada upaya peningkatan mutu kesejahteraan hidup secara menyeluruh. Setiap anggota masyarakat, baik secara individu maupun kolektif terus berusaha semaksimal mungkin berdasarkan kemampuan dan keahlian masing-masing melalui berbagai aktivitasnya guna meningkatkan mutu kehidupan secara bermartabat. Dengan asumsi lain bahwa totalitas terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan sejumlah imbalan tertentu, baik langsung baik langsung maupun tak langsung yang selanjutnya dapat dipergunakan untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

Imbalan yang dalam kajian ekonominya yang dapat berarti kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan ataupun institusi kepada karyawan/pegawai yang terlibat didalamnya, yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi/institusi secara berkesinambungan. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas dan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil produksi. Malayu S.P Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Dengan kata lain bahwa sistim kompensasi yang memadai mencerminkan adanya tanggung jawab sosial ekonomi organisasi kepada anggota atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi ini diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menjalani kehidupan secara lebih baik di masyarakat. Sebagai bagian dari salah satu pendapatan otonomi daerah maka sudah sewajarnya jika Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo menerapkan berbagai sistem imbalan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perorangan maupun instansi yang dimaksud.

Satu sisi, meski sistim kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sudah sangat jelas, namun bukan berarti kompensasi tidak bermasalah. Banyak 'protes' yang ditujukan pada perhitungan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut. Salah satu permasalahannya ialah tidak adanya kesesuaian antara gaji PNS dengan besarnya gaji perusahaan swasta. Selain itu, sistim pengajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang seragam di seluruh Indonesia dipandang tidak adil. Belum adanya perbedaan yang jelas antara pegawai yang benar-benar bekerja keras, memiliki loyalitas, berketerampilan tinggi, kompeten, profesional dan besar kecilnya tanggung jawab, sehingga pada akhirnya hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan sendiri bagi individu pegawai di lingkungan intitusi publik bersangkutan mengenai sistem gaji ataupun kompensasi yang diperoleh, sehingga muncul anggapan 'gaji pegawai pintar dan bodoh sama saja' atau melaksanakan tugas dengan 'setengah hatipun' tetap menerima gaji pada setiap bulannya.

Kondisi yang demikian, tentunya sangat tidak kondusif bagi perbaikan kinerja pegawai pada beberapa institusi pemerintahan sebagai 'pelayan publik' serta tuntutan masyarakat akan pelayanan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pada masa mendatang masing diperlukan berbagai perbaikan secara fundamental mengenai sistim kompensasi yang diberikan tersebut sehingga benar-benar menghasilkan kepuasan bagi pihak-pihak yang menerimanya dengan tetap

memperhatikan prinsip-prinsip keadilan serta semangat profesionalisme. Tanggung jawab ataupun loyalitas pegawai terhadap pekerjaan yang diemban akan semakin baik apabila mendapatkan penghargaan yang sesuai (dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus dan sejenisnya) yang berarti pula bahwa institusi memberikan apresiasi secara positif atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang terlibat. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa *'sense of belonging'* pegawai terhadap pekerjaan dalam institusi akan semakin baik apabila mendapatkan kompensasi yang *'layak'* pula bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang berarti pula bahwa motivasi kerja pegawai pada *'lingkup'* tanggung jawabnya semakin baik pula.

Berkaitan dengan hal tersebut, pemerintah Provinsi Gorontalo melalui dinas-dinas terkait terus berupaya untuk meningkatkan perbaikan sistim kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk *'reward'* terhadap kinerja pegawai, baik secara internal maupun eksternal. Hal ini misalnya dapat dilihat dengan pemberian kompensasi dalam bentuk Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), serta bonus lainnya yang dituangkan dalam Peraturan Gubernur Gorontalo tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), sebagai berikut :

“Pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah, pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan obyektif sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), dimana tambahan penghasilan tersebut diberikan dalam rangka peningkatan prestasi kerja pejabat negara, pegawai negeri sipil seta tenaga kontrak”.

Penjelasan pasal tersebut menjelaskan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) sebagai bagian dari kompensasi di lingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo merupakan upaya maksimal yang dilakukan dalam kerangka perbaikan serta peningkatan kinerja di

lingkungan pemerintahan sehingga dapat memenuhi peran dan fungsi pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi secara maksimal. Peningkatan kinerja dapat terlaksana apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diemban secara bertanggung jawab serta sesuai dengan *'line'* yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo sebagai salah satu instansi pemerintah yang melayani kepentingan publik terus berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai (khususnya Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Badan Kesbang Politik) melalui pemberian kompensasi yang memadai yang disesuaikan dengan kondisi keuangan daerah secara umum, *'budget'* instansi secara khusus serta semangat profesionalisme pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Gambaran diatas mencerminkan bahwa ada hak-hak yang merupakan harapan pegawai, maka suatu organisasi haruslah memiliki program imbalan agar organisasi memiliki daya tarik, serta para pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat serta dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah uraikan di atas, maka calon peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Rata-rata kehadiran pegawai masih beragam waktunya, ketegasan dalam penetapan aturan belum maksimal.
- 1.2.2 Belum meratanya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi.
- 1.2.3 Ketaatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing belum sebagaimana yang diharapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Untuk menguji secara teoritis apakah terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan informasi bagi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pegawainya.