

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang, untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemenuhan kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya maka mereka harus bekerja sehingga bisa mendapatkan balas jasa seperti gaji, insentif atau Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).

Pada umumnya para pegawai cenderung berpendapat bahwa pemberian TKD yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian atas kinerja mereka. PNS beranggapan bahwa insentif yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang dilakukan, maka hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang kinerja pegawai adalah dengan penerapan sistem TKD. Pemberian TKD ini dapat memberikan suatu dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap instansi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa TKD memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga atau instansi terutama menyangkut prestasi pegawai. Sebab kinerja 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 seperti TKD mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku. Menurut Hasibuan (2007:93), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu.

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah “pioneer” dalam penerapan tambahan penghasilan bagi pegawainya, sudah sewajarnya menerapkan sistem imbalan/insentif sesuai yang diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perorangan maupun instansi yang dimaksud. Dari hasil wawancara peneliti dengan bagian kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo didapatkan informasi bahwa insentif yang diterimakan kepada pegawai yakni Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Dijelaskan pula bahwa intensif 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 Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo memberkan insentif dalam bentuk TKD bagi pegawai ternyata memberi dampak yang berbeda-beda bagi prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan sebelum diberlakukan pemberian insentif. Saat pertama kali diberikan insentif 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 kinerja pegawai sebab sering terjadi pemberian

insentif bukan berdasarkan kinerja melainkan diberikan hanya karena masa kerja dan jumlah anak. Selain itu penilaian kinerja seperti tebang pilih dimana pegawai senior walaupun pegawai tersebut lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kondisi ini ternyata memicu kecemburuan dan rasa ketidakadilan antar pegawai yang dapat berakibat pada kinerja. Dari hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa pemberian TKD ternyata sering menimbulkan masalah seperti dalam proses penilaian kinerja yang meliputi disiplin, tanggung jawab, kerjasama, inovasi dan produktivitas.

Pemberian TKD di Dinas Pekerjaan Umum ternyata belum bisa meningkatkan tanggung jawab para pegawai karena masih ada juga pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, begitu pula dengan inovasi para pegawai yang masih ditemukan pegawai yang sangat tergantung pada konsep atasan. Dari hasil wawancara peneliti dengan sub bagian kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo didapatkan informasi bahwa pada kenyataannya masih banyak pegawai yang telah menerima Tunjangan Kinerja Daerah hanya untuk memenuhi kebutuhan sementara kinerjanya tidak menunjukkan peningkatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul yakni “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yakni:

- a. Pemberian TKD ternyata sering menimbulkan masalah
- b. Pemberian TKD ternyata tidak berdampak positif terhadap kinerja pegawai

- c. Pegawai menganggap bahwa Tunjangan Kinerja Daerah merupakan tambahan dana untuk memenuhi kebutuhan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Untuk memfokuskan arah dan proses pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

Seberapa besar pengaruh TKD terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengukur seberapa besar pengaruh TKD terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini ditinjau dari sudut pendekatan keilmuan sebagai berikut :

#### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau rujukan bagi Kepala Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo dalam memberikan TKD kepada para pegawai.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan analisis pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.