

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sektor publik dalam masyarakat modern sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana sektor itu berada dan bekerja. Sektor publik bukan lagi sebagai lingkungan yang tertutup, tetapi merupakan sistem yang terbuka yang ditandai dengan kentalnya hubungan pertukaran yang berkesinambungan. Lingkungan sektor publik saat ini dilihat sebagai hubungan antara pejabat publik dan klien atau pelanggannya.

Dengan diberlakukannya UU No 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, dimana pemerintah daerah diberikan kewenangan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi. Dengan demikian maka secara implisit organisasi pemerintah daerah dapat diarahkan berubah menjadi organisasi model *entrepreneurial* sehingga mampu menjalankan dua peran utamanya yaitu: 1) memberikan pelayanan dasar berupa penyediaan layanan pendidikan dan kesehatan ; dan 2) meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan sarana perekonomian masyarakat

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Untuk dapat meraih prestasi kerja maka perlu

adanya suatu motivasi, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah kembalikan-kembali finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora dalam Kadarisman, 2012: 10).

Menurut Wibowo (2012:348) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan sebagai pembayaran atas prestasi.

Di Provinsi Gorontalo sendiri sebagai provinsi baru, dikenal sebagai salah satu provinsi yang dinamik karena berbagai terobosan inovasi yang telah dilakukan. Terobosan yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo adalah dalam melakukan perbaikan sistim insentif dalam bentuk pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang sering menjadi *Pilot project* dari setiap daerah lain dalam membenahi kinerja aparat pemerintah. TKD tersebut diberikan kepada pejabat negara, PNS,

dan tenaga kontrak sebagai bonus atas kinerja yang dicapainya. Besaran TKD sendiri dapat melampau gaji dan tunjangan struktural sehingga dapat menjadi sumber motivasi bagi aparat birokrasi untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Berkaitan dengan hal dimaksud, landasan yuridis yang mendasari kebijakan tersebut adalah Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Permendagri No 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah serta Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang pengelolaan dan pertanggung jawaban keuangan daerah yang selanjutnya dipertegas kembali melalui pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 dimana intinya adalah bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan yang objektif yang disesuaikan dengan kemampuan daerah serta atas dasar persetujuan DPRD.

Berdasarkan payung hukum tersebut maka diterbitkan untuk pertama kali Peraturan Gubernur Gorontalo No. 17 Tahun 2006 tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan berjalan sampai sekarang ini dengan diterbitkannya Peraturan Gubernur Gorontalo No. 03 Tahun 2013.

“Tunjangan Kinerja Daerah atau TKD adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Sehubungan dengan uraian di atas, peneliti telah melakukan observasi awal di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Dari hasil observasi yang dilakukan didapatkan masih ada juga pegawai yang terlambat masuk kantor, pulang lebih cepat ke rumah, tidak masuk kerja, meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin, tidak mengikuti kegiatan kenegaraan/rapat/senam bersama.

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

- a. Ada pegawai yang terlambat masuk kantor.
- b. Ada pegawai yang pulang lebih cepat.
- c. Masih ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin.
- d. Masih ada pegawai tidak mengikuti kegiatan kenegaraan/rapat/senam bersama.
- e. Semua pegawai telah mendapat TKD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di kantor meskipun dalam jumlah yang kurang proporsional

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis.

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

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

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat memberi masukan yang membangun bagi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dalam rangka mengevaluasi dampak pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai.