

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan yang berkembang dengan cepat dalam dunia kerja membutuhkan kemampuan dan keterampilan bagi sumber daya manusia disegala bidang. Maka keterlibatan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi segala kebutuhan disetiap bidang kerja dalam mengembangkan organisasi pada tujuannya untuk meningkatkan kinerja, baik ditingkat pegawai maupun pimpinan organisasi, karena sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah kinerja.

Dalam suatu sistem operasi organisasi birokrasi maupun pemerintahan, tenaga kerja yang berkualitas pada hakekatnya akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai sumber tenaga kerja pada dasarnya mempunyai bakat, tenaga dan kemampuan serta kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dananya saja.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini pemimpin harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan hal yang baik bagi sejumlah orang.

Dampak yang dirasakan seseorang menyelesaikan tugasnya dengan baik adalah imbalan terhadap dirinya sendiri. Kesempatan yang diberikan kepada seseorang untuk menyelesaikan tugasnya memberi dampak motivasi pada dirinya (Gitosudarmo dan Nyoman , 2012:228). Menurut Flippo (dalam Samsudin, 2009:187) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan.

Pada dasarnya pemberian kompensasi bertujuan untuk kepentingan organisasi, pemerintah dan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan insentif merupakan bagian dari kompensasi untuk menjawab apa yang mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja maupun kinerja itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. 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 atau tunjangan kinerja pegawai.

Kinerja tidak timbul dengan mudah, tetapi kinerja tersebut timbul secara intern pribadi manusia itu sendiri dan secara ekstern dengan memberikan stimulus seperti komunikasi, motivasi, pengendalian dan kepemimpinan. Secara intern kinerja bisa ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan pembelajaran. Sedangkan secara ekstern dapat ditingkatkan dengan memberikan stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seseorang itu tidak mampu atau kinerjanya

rendah yaitu dengan aspek memotivasi salah satunya adalah memberikan tunjangan kinerja.

Untuk mengaitkan insentif atau berbagai bentuk tunjangan PNS dengan kinerja masih merupakan persoalan pokok dalam sistem penggajian di Indonesia. Tunjangan masih diberikan bukan berdasarkan prestasi atau kinerja, tetapi hanya sekedar jumlah anaknya, masa kerja, atau hal-hal lain yang tidak selalu terkait dengan tantangan pekerjaan yang harus dihadapi atau kinerja yang dituntut pada jenis pekerjaan tertentu. Akibatnya, insentif berbentuk tunjangan disamping tidak memenuhi rasa keadilan juga mengakibatkan kecemburuan dan menurunkan semangat kerja secara keseluruhan. Namun peta permasalahan penggajian bagi PNS di Indonesia tampaknya memang demikian rumit dan pemecahannya sangat membutuhkan langkah-langkah kebijakan yang konsisten.

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) 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 melampaui gaji dan tunjangan struktural sehingga dapat menjadi sumber motivasi bagi aparat birokrasi untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Sebagian landasan teoretis digunakan untuk menyajikan mengenai bagaimana mengaitkan sistem pemberian tunjangan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai. Lebih khusus lagi, analisis akan difokuskan pada terobosan untuk memberikan TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang seiring dengan implementasi kebijakan desentralisasi belakangan ini dilaksanakan di beberapa daerah di Indonesia. Kebijakan pemberian TKD merupakan salah satu aspek kebijakan yang berkembang karena desentralisasi atau pemberian otonomi kepada daerah yang lebih luas sejak dilaksanakannya UU No.22/1999 yang selanjutnya direvisi dengan UU No.32/2004 tentang sistem pemerintahan daerah.

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. Peraturan Gubernur No.8 tahun 2007. TKD di provinsi Gorontalo diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi.

Dari hasil pengamatan peneliti pada kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, bahwa tingkat capaian kinerja pegawai belum secara maksimal terlaksana. Dalam program jangka panjang, menengah, dan jangka pendek yang diterapkan oleh dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga belum menunjukkan hasil yang maksimal, dikarenakan oleh kinerja pegawai yang belum maksimal. Fenomena yang diamati diantaranya masalah dimana hasil kinerja pegawai secara umum yang dicapai dari tugas-tugas yang dibebankan, secara tanggung jawab dan disiplin belum sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya., misalnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya kesibukan atau aktivitas pada saat jam kantor dan menurunnya tingkat manajemen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sehingga mempengaruhi kualitas kerja. Mengenai kuantitas kerja pegawai misalnya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan waktu diberikan. Representatif standar produktivitas yang dicapai beberapa pegawai tidak secara langsung merespon beban tugas secara intruksi baik sesama pegawai maupun oleh atasan karena disebabkan beberapa faktor-faktor pendukung berupa fasilitas dan sarana, antusias dan inisiatif pegawai dalam menerima pekerjaan atau tugas yang diberikan, serta kerja sama untuk memecahkan masalah pekerjaan yang belum secara maksimal.

Maka yang diharapkan dari pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD) adalah sebagai motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Harapan lain yang diinginkan pada pemberian Tunjangan Kinerja Daerah dalam

rangka untuk mewujudkan penegakan disiplin dan peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan serta upaya meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil dan pegawai honorer di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka peneliti mengajukan judul dalam penelitian ini adalah “*Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Kurangnya ketepatan waktu pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Parovinsi Gorontalo dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Adanya kesibukan pegawai pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Parovinsi Gorontalo, diluar pada saat jam kantor.
3. Kurangnya antusias dan inisiatif pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Parovinsi Gorontalo, dalam menerima dan menjalankan tugas yang diberikan.
4. Kurangnya kerja sama pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Parovinsi Gorontalo, dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya.

5. Kurangnya semangat pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Parovinsi Gorontalo, dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh pemberian Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian Tunjangan Kinerja Daerah, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kepala dinas dan pegawai dalam rangka pengembangan dan peningkatan mutu kinerja pegawai maupun interaksi seluruh pengelola organisasi pemerintah.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang kemampuan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan maupun perusahaan.