

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan instansi. Instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Seiring dengan perkembangan globalisasi terbuka, pemerintah dituntut dapat mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang bukan saja dapat bersaing di regional tetapi dapat bersaing ke kanca internasional.

Athoillah (2010:15) menjelaskan bahwa objek utama dari manajemen adalah organisasi dan dalam organisasi subyek utama yang harus diatur adalah sumber daya manusia atau pegawainya dengan memperhatikan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditelaah bahwa salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara mengembangkan manajemen pegawai melalui kinerja.

Intansi pemerintah yang terdiri dari lembaga departemen maupun non departemen, baik di pusat maupun daerah diharapkan memajukan

kinerja pegawainya sehingga pengembangan pegawai dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kualitas pegawai tersebut. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai. Kinerja merupakan proses pelaksanaan tanggung jawab sehingga pegawai dapat menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai sehingga menjadi faktor penting bagi manajemen sebuah instansi.

Menurut Wibowo (2012:348) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan instansi kepada pegawai sebagai imbalan atas penggunaan tenagakerjanya. 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 sistem 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.

Melalui kinerja diharapkan pula dapat ditingkatkan motivasi, baik melalui kesadaran sendiri (intrinsic) melalui kesadaran diri pegawai dan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara seperti pembinaan-pembinaan, penyediaan fasilitas memadai maupun melalui perhatian besar kecilnya TKD yang diterima pegawai. Terdapat beberapa cara yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pada sebuah instansi diantaranya adalah memberikan tunjangan yang sesuai dengan keberadaan pekerjaan, memberikan tunjangan-tunjangan yang diluar gaji yang diterima pegawai. Disamping itu memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana bagi pegawai tertentu yang bermanfaat dalam mencairkan kinerjanya sesuai dengan harapan.

Salah satu tunjangan yang diterima oleh pegawai dalam menunjang kinerja adalah Tunjangan Kinerja Daerah. Tunjangan Kinerja Daerah merupakan salah satu tunjangan yang diberikan oleh daerah kepada pegawai negeri sipil. Tunjangan ini diberikan dengan tidak melekat pada gaji pegawai. Besarnya Tunjangan Kinerja Daerah setiap pegawai tidak sama besarnya sesuai dengan kemampuan daerah dan tingkat pangkat dan golongan pegawai negeri sipil.

Fenomena ini yang ditemui pada observasi awal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, pemberian Tunjangan Kinerja Daerah yang dilakukan adalah dengan sistim gaji sesuai dengan pangkat dan golongan pegawai. Hal ini yang kemudian memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Tunjangan yang diterima oleh pegawai dalam menunjang kinerja adalah Insentif. Insentif adalah kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerja luar biasa. Tunjangan ini diberikan dengan tidak melekat pada gaji pegawai. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja pegawai dapat berjalan sesuai tujuan.

Menurut Morgan (2011 :115) mengapa insentif berbentuk gaji atau tunjangan itu sangat penting karena di dalam sebuah Instansi ia merupakan sarana yang paling efektif untuk menyatukan kepentingan. Seseorang dapat bekerjasama dengan orang lain secara berkelompok bukan hanya mereka suka bersosialisasi tetapi pada dasarnya orang-orang tersebut punya kepentingan yang sama, yaitu mendapatkan insentif yang selanjutnya dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Thoha (2008 :60) Konsep tunjangan jabatan sebenarnya merupakan konsep yang berkonvensional karena tunjangan diberikan karena seseorang telah lulus atau memenuhi persyaratan untuk menduduki posisi tertentu dalam sebuah Instansi. Konsep inilah yang tampaknya masih dipakai dalam sistem penggajian bagi PNS. Jika seseorang sudah berstatus menjadi PNS tetap, maka segala hak kompensasi yang melekat padanya akan tetap berlaku, termasuk gaji pokok, tunjangan keluarga, hingga uang pensiun.

Sebaliknya, Konsep tunjangan kinerja merupakan konsep yang paling modern dan progresif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS secara signifikan. Tunjangan kinerja sifatnya tidak tetap dan besarnya bisa sangat bervariasi. Kriteria yang dipergunakan untuk memberikan tunjangan kinerja tentu saja adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya resiko yang harus dihadapi dari berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang.

Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, oleh sebab itu pegawai diuntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada instansi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan.

Suatu program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran pegawai terhadap instansi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Dengan kompensasi itu setiap pegawai akan sadar bahwa kegairahankerja akan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk instansi, melainkan untuk dirinya sendiri.

Fenomena yang terjadi pada observasi awal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah tentang kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada Instansi.

Dilihat dari setiap pekerjaan, memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Masalah-masalah dari hasil observasi pegawai harus meningkatkan efektivitas biaya agar tidak terjadi kerugian yang besar seperti penggunaan teknologi, keuangan dan material agar bisa mencapai hasil yang maksimal. Disamping itu pula fenomena yang terjadi di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih terdapat pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja, seperti ada pegawai yang keluar kantor saat istirahat makan siang, dan pada saat jam istirahatnya telah berakhir pegawai tersebut belum kembali ke kantor secepatnya. Juga sedikitnya terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas.

Tetapi memiliki kinerja normal, arti normal disini adalah pegawai biasa melakukan kesalahan kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti mengkajinya dalam bentuk penelitian dengan judul sebagai berikut "Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (Insentif) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah peneliti uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Tunjangan Kinerja Daerah hanya diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan tidak berlaku pada pegawai honorer.
- b. Besar kecilnya nominal Tunjangan Kinerja Daerah pegawai disesuaikan dengan pangkat dan golongan Pegawai Negeri Sipil.
- c. Masih ada juga pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja, seperti ada pegawai yang keluar kantor saat jam istirahat makan siang, dan pada saat jam istirahatnya telah berakhir pegawai tersebut belum kembali ke kantor sesepatnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah pemberian tunjangan kinerja daerah (insentif) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk melakukan penelitian melalui pengukuran besarnya pengaruh pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (insentif) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. **Manfaat Teoritis**

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

b. **Manfaat Praktis**

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