

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi maka dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk mengembangkannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu organisasi yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam akuntansi sumber daya manusia, pegawai dipandang sebagai sumber daya organisasional yang berharga yaitu sumber daya yang nilainya dapat ditingkatkan. Pegawai merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan selama mereka memberikan jasa yang dapat diukur, nilai dari seorang pegawai sebagai sumber daya bergantung pada bagaimana ia dipekerjakan. Jadi, gaya manajemen juga akan memengaruhi nilai dari sumber daya manusia. Nilai sumber daya manusia dievaluasi berdasarkan produktivitas (kinerja kerja) dan promosi pegawai tersebut (Lubis, 2010: 485-486).

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mampu 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 memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Kompensasi adalah kembalian-kembalian 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 Mardjoen, 2013).

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 tunjangan kinerja daerah (TKD), yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan sebagai pembayaran atas prestasi.

Pada dasarnya Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) merupakan insentif/bonus tambahan yang diberikan oleh pemerintah daerah sebagai balas jasa atas kinerja pegawai. TKD yang diberikan agar pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Besaran TKD yang diterima pegawai berdasarkan pangkat dan golongan pegawai itu sendiri dan proses penilaian yang didasarkan pada

capaian kinerja dalam satu masa penilaian dan bobot pekerjaan. TKD yang diterima oleh pegawai dikeluarkan berdasarkan peraturan gubernur setiap daerah. Dana TKD diperoleh dari dana APBD yang di setujui oleh DPRD. Pemerintah daerah menerima wewenang dari masyarakat atau dalam hal ini adalah DPRD, untuk menjalankan tanggung jawab dari masyarakat, dan insentif berupa TKD merupakan *reward* atau sebagai penghargaan atas kinerja pegawai yang diterima oleh pemerintah daerah karena telah menjalankannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam konteks teori keagenan publik, khususnya di pemerintahan. Pemerintah Daerah diposisikan sebagai penerima wewenang (agen) dan masyarakat atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah diposisikan sebagai pemberi wewenang (prinsipal). Teori agensi merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen, atau adanya kontrak kerja antara pihak prinsipal dan pihak agen. Pihak prinsipal adalah pihak yang memberi mandat kepada pihak lain, yaitu agen, untuk melakukan semua kegiatan atas nama prinsipal dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan (Jensen dan Smith: 1984).

Kontrak kerja teori keagenan dalam hal ini adalah dimana pemerintah atau dinas-dinas terkait memiliki kontrak kerja dengan masyarakat atau DPRD. Pemerintah daerah (agen) diberikan wewenang penuh untuk mengatur dan mengelolah pemerintahan sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan memberikan penilaian kinerja yang baik. Pihak masyarakat atau DPRD (prinsipal) yang memberikan wewenang

melakukan pengawasan atas apa yang dijalankan oleh pihak pemerintah (agen) untuk melihat bagaimana pemerintah menjalankan kontrak kerja ini dengan baik. Apabila pemerintah daerah menjalankan kontrak kerja dengan baik dan memberikan prestasi kerja yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat tanpa adanya konflik, maka akan diberikan bonus atau *reward* berupa insentif atau TKD.

Tunjangan yang diberikan kepada PNS di Indonesia didasarkan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Komponen gaji yang diterima PNS hanya terdiri dari 3 macam yaitu **gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan**. Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Sedangkan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Tunjangan yang diberikan kepada PNS di Indonesia harus sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan agar tunjangan yang diberikan tidak simpang siur serta tepat sasaran.

Intinya segala peraturan dibawah undang-undang tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang ASN ini. Undang-undang ASN mengharuskan penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan

memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dari berbagai bentuk tunjangan yang diberikan oleh pemerintah kepada PNS, tunjangan-tunjangan tersebut diberikan secara langsung (*direct compensation*) dan merupakan bagian dari penghasilan PNS.

Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintah Provinsi Gorontalo, dan termasuk Dinas lainnya yang aparatur atau pegawainya diberikan insentif atau tunjangan. Dimana bahwa tunjangan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai negeri sipil daerah dan merupakan bagian penerapan manajemen kerja melalui pengembangan sistem penghargaan atas capaian prestasi kinerja bagi pegawai negeri sipil daerah dilingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo berdasarkan tugas pokok dan fungsi.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo adalah melakukan perbaikan sistim insentif dalam bentuk pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang sering menjadi *Pilot project* dari setiap daerah, dalam membenahi kinerja aparat pemerintah. 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. 01 Tahun 2016.

Di sekretariat daerah Provinsi Gorontalo pemberian TKD didasarkan pada indikator-indikator penilaian kinerja seperti kehadiran, kedisiplinan, perilaku, dan tanggung jawab. Dalam sekretariat daerah Provinsi Gorontalo biasanya Indikator-indikator tersebut dinilai berdasarkan tingkatan misalnya seperti kinerja golongan IV dinilai oleh golongan III dan golongan III dinilai oleh golongan II dan seterusnya yang dapat mempengaruhi perhitungan penerimaan TKD.

Pada dasarnya rendahnya suatu kinerja tidak lepas dari aspek perilaku pegawai itu sendiri, pemberian insentif berupa tunjangan kinerja daerah pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta dapat memotivasi pegawai, tapi dalam hal disiplin kerja masih dijumpai pegawai yang tidak termotivasi misalnya masih terdapat pegawai yang kehadirannya tidak tepat waktu, pulang kantor lebih awal, serta masih ada pegawai yang tidak mengikuti kegiatan kenegaraan/rapat dan mengikuti kegiatan senam bersama. Tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku PNS yang pekerjaannya tidak dilaksanakan secara menyeluruh akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan TKD, tentunya akumulasi penerimaan TKD yang didapatkannya akan bersifat fluktuatif setiap bulanya, sesuai dengan ketentuan Peraturan Gubernur yang berlaku pada sekretariat daerah Provinsi Gorontalo.

Dengan diterbitkannya Peraturan Gubernur Gorontalo No. 01 Tahun 2016 dan mengalami perubahan kembali atas Peraturan Gubernur Gorontalo No. 14 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Gorontalo. "Tunjangan Kinerja Daerah, selanjutnya disebut dengan TKD adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kinerja yang dicapai".

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan Judul "***Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo)***".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat lebih baik dalam melaksanakan penelitian.

1.4.2 Secara Praktis

1. Penelitian ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk merumuskan kebijakan bagi pemerintah mengenai pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai (TKD) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.