

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang sangat pesat diberbagai aspek kehidupan, Indonesia terus berupaya melakukan penyesuaian untuk mengikuti perkembangan global, dengan mewujudkan sistem pemerintahan yang efektif. Namun, realitas menunjukkan bahwa rendahnya disiplin aparatur pemerintahan menjadi masalah yang perlu diatasi. Indonesia harus memperbaiki masalah ini sebagai salah satu fokus utama mengingat signifikansinya dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Sebagai individu, pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena mereka menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi dan peran pegawai, sebagai aset utama untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, dan efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien untuk menciptakan nilai tambah.

Di era sekarang, Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak lagi bisa bekerja dengan cara yang biasa-biasa saja. Hal ini disebabkan oleh upaya pemerintah yang telah merumuskan sistem penilaian yang lebih komprehensif. Kinerja ASN akan mempengaruhi keuntungan pada pekerjaannya perbulan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), Abdullah Azwar Anas mengatakan bahwa untuk seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) akan dievaluasi melalui penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan. Surat Edaran Menpan RB Nomor 3 Tahun 2023 menetapkan prosedur untuk menetapkan predikat kinerja untuk Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam surat edaran tersebut, Menpan RB menjelaskan bahwa evaluasi kinerja pegawai akan dilakukan berdasarkan proses dan hasil kerja yang telah dicapai di instansi masing-masing, serta mencakup predikat capaian kinerja organisasi.

Proses penilaian predikat kinerja ini akan mempertimbangkan distribusi predikat yang merujuk pada lembar kerja institusi untuk setiap pegawai dan bagaimana hal tersebut relevan dengan tujuan instansi. Evaluasi kinerja pegawai terdiri dari setidaknya tiga tahap utama: Pertama, Penetapan capaian kinerja secara berkala dan tahunan akan menentukan kinerja organisasi. Untuk menunjukkan capaian kinerja ASN, ada lima predikat: Istimewa, baik, butuh perbaikan, kurang, dan sangat kurang. Capaian yang telah dicapai oleh institusi sesuai dengan surat edaran yang berlaku. Untuk mencapai kinerja periodik, penilaian akan didasarkan pada pencapaian rencana aksi dan target untuk setiap periode. Sebaliknya, untuk mencapai kinerja tahunan, penilaian akan didasarkan pada perjanjian kinerja dan ekspektasi kinerja masing-masing satuan.

Kedua, pola distribusi predikat kinerja pegawai akan dibuat berdasarkan capaian kinerja organisasi; pola distribusi ini akan digunakan sebagai pertimbangan ketika menentukan predikat untuk pegawai di bawahnya. Ketiga, penetapan predikat kinerja pegawai akan memperhitungkan kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi, dan hasilnya akan berupa rating yang mencerminkan perilaku dan capaian kerja sesuai dengan pola distribusi yang disepakati oleh organisasi. Jika pegawai yang dievaluasi adalah seorang pemimpin, mereka juga akan menerima evaluasi yang sesuai untuk kinerja mereka. Institusi-lah yang dipilih untuk menilai hasil kerja pegawai.

Dalam surat edaran tersebut dinyatakan bahwa format penerapan dan pelaporan akan disampaikan melalui pemerintah daerah, dan kemudian disusun oleh Menteri PAN-RB untuk dievaluasi bersama oleh Kepala BKN. Surat Edaran ini dimaksudkan untuk jawaban atas kebijakan yang bersifat sementara, sebelum ketentuan yang lebih permanen ditetapkan untuk mengatur dan menilai kinerja institusi terkait.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), lima aspek yang menjadi fokus penilaian adalah objektif, terukur, akuntabel, partisipasi.

Kelima aspek akan disusun dan dievaluasi berdasarkan lima komponen Sistem Manajemen Kinerja PNS: (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, (3) Penilaian, (4) Tindak lanjut, dan (5) Sistem Informasi Kinerja. Selain itu, Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 20 Tahun 2022 menyatakan bahwa tujuan dari peraturan ini adalah untuk menetapkan standar untuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berupa tunjangan kinerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan integritas, kinerja, kualitas pelayanan publik, kesejahteraan aparatur, dan keteraturan administrasi dalam pengelolaan keuangan daerah.

Pemberian Tunjangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Nias Utara mencakup tiga aspek: kehadiran, kinerja, dan integritas. Aparatur Sipil Negara (ASN) kerap mendapat sorotan terkait kinerjanya, disebabkan oleh citra negatif yang melekat pada PNS, seperti kurangnya produktivitas, praktik korupsi, dan pemborosan uang negara. Selain itu, etos kerja yang rendah, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, serta ketidakpatuhan terhadap peraturan jam kerja juga sering menjadi sorotan. Akibatnya, tingkat kinerja pegawai masih tergolong rendah, di mana banyak di antara mereka hanya datang, mengisi daftar hadir, berbincang-bincang, lalu pulang. Karena pekerjaan seringkali tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan, hal ini pasti berdampak buruk pada pemerintahan. Dengan memberikan tunjangan kinerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari tunjangan kinerja adalah untuk mendorong pegawai untuk diharapkan bahwa peningkatan disiplin dan optimalisasi kinerja dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan. Pemerintah menyadari pentingnya menetapkan tunjangan kinerja yang adil, dan transparan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi.

Menurut Beni 2016: 69 dalam Krisdayanti (2022), efektivitas adalah hubungan kinerja dengan tujuan, ukuran seberapa baik kinerja tercapai, dan kebijakan dan prosedur organisasi.

Menurut Mardiasmo 2017: 134 dalam (Yulitiawati and Rusmidarti 2021), efektivitas diartikan sebagai ukuran seberapa baik atau buruk suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin banyak kontribusi dari hasil untuk mencapai tujuan organisasi, semakin efektif proses kerja unit tersebut.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kantor Kelurahan Pasar Lahewa merupakan instansi pemerintahan yang menempatkan sebagian Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan total sebanyak 11 orang. Instansi ini telah menerapkan berbagai kebijakan kepada pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Lahewa, yang berada di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara, telah dilaksanakan berupa tunjangan kinerja. Tunjangan ini diberikan berdasarkan jabatan, pangkat, dan golongan, serta ditentukan oleh tingkat kehadiran dan kinerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan hal ini, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul “Analisis Efektivitas Tunjangan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa”.

1.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang terkait atau relevan dengan penelitian ini, sebagai berikut :

No	Nama Peneliti	Judul
1	Mahendra, (2016)	"Keefektifan tunjangan kinerja daerah" (studi pada biro perlengkapan dan aset daerah provinsi Lampung)"
Hasil Penelitian		Berdasarkan analisis dan penjelasan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dalam bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja daerah pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Provinsi Lampung kurang efektif: a. Tingkat kehadiran dianggap kurang efektif. Tingkat kehadiran 97% tidak menunjukkan kinerja yang baik di Biro Perlengkapan dan Aset Daerah. b. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di kantor tersebut juga kurang efektif. c. Perilaku Kerja Perilaku kerja di kantor tersebut juga kurang efektif.
2	Yuni Kartini (2022)	Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi
Hasil Penelitian		Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja, baik secara langsung atau melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, seperti yang dilakukan Polbangtan Gowa

		yang terus berupaya agar pegawai selalu menerima tunjangan kinerja. platform komunikasi digital untuk mencegah proses akademik dan belajar mengajar dosen terhambat. Ini dilakukan untuk mencapai sasaran kinerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai adalah dengan memberikan tunjangan berbasis kinerja.
3	Balqis Dhika Mogalana (2020)	Pengaruh Tunjangan Kinerja (TUKIN) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi
	Hasil Penelitian	Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa nilai uji T untuk variabel efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) menunjukkan nilai signifikansi.
4	Melindah lasut William a. Areros Daud m. Liando (2019)	Efektivitas tunjangan kinerja bagi tenaga kependidikan fakultas Ilmu budaya universitas sam ratulangi
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan sebagai tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan tingkat kepuasan tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Budaya UNSRAT. Pemberian tunjangan kinerja ini terbukti efektif dalam memotivasi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja mereka, beradaptasi dengan baik, dan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Mereka menyadari tanggung jawab yang diemban terhadap organisasi, dan sistem penghargaan.

Berdasarkan observasi sementara, beberapa fenomena yaitu :

1. Pegawai yang kurang aktif dengan yang rajin pemberian tunjangannya sama.
2. Keahlian pegawai yang ditempatkan pada jabatan tertentu dalam penggunaan IT masih kurang sehingga proses administrasi selalu terlambat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan pengkajian secara ilmiah dengan memilih judul “Analisis Efektivitas Tunjangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa”.

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan fokus penelitian yang hendak dilaksanakan tentang analisis efektivitas tunjangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan pasar lahewa kecamatan lahewa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas tunjangan pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor kelurahan pasar lahewa kecamatan lahewa ?
2. Bagaimana penerapan pemberian tunjangan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas tunjangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa.
2. Untuk mengetahui penerapan pemberian efektivitas tunjangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti, menjadi bahan penulisan karya ilmiah sebagai salah satu syarat menyelesaikan Studi Manajemen Jenjang Strata 1 (S-1) pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi.
2. Bagi Lembaga Universitas Nias, diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta pengembangannya di lingkungan lembaga Universitas Nias.
3. Bagi Objek Penelitian, sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama pemberian tunjangan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan pasar lahewa kecamatan lahewa.
4. Bagi penelitian lanjutan dapat menjadi lebih efisien, lebih efektif, dan lebih berkontribusi terhadap kemajuan pengetahuan dalam bidang yang diteliti terutama daam pemberian tunjangan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.