

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Banyak pernyataan maupun komentar yang mengatakan bahwa rendahnya kinerja pelayanan publik di Indonesia merupakan akibat dari kurangnya pendapatan yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan. Pada intinya rendahnya pendapatan, senantiasa menjadi sumber keluhan diantara para pegawai negeri. Pertimbangan 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 yang di capai oleh seorang PNS, tetapi pemberian tunjangan di hitung hanya berdasarkan 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.

Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai negeri di lingkungan instansi pemerintah, maka presiden memberikan tunjangan kinerja pegawai (remunerasi) kepada pegawai di beberapa kementerian atau lembaga pemerintahan. Tunjangan Kinerja Pegawai (Remunerasi) merupakan pendapatan sah yang diterima oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan kinerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.

<sup>1</sup>Remunerasi juga merupakan pemberian tunjangan atau insentif bagi para PNS disamping gaji tetap yang diterimanya. Remunerasi sebagai bagian dari reformasi birokrasi merupakan terobosan yang dicoba dilaksanakan di Indonesia, dengan harapan dapat mendorong individu dan organisasi memiliki kinerja yang baik. Ukuran kinerja merupakan ukuran yang dipakai dalam pemberian insentif. Yang perlu diperhatikan dalam pemberian insentif adalah ukuran kinerja yang jelas dan obyektifitas dalam pemberiannya.

Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai negeri harus adil dan layak sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya serta tingkat (indeks) daerah dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja.

Pemberian tunjangan kinerja pegawai negeri harus dilakukan berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, dimana pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan dengan baik dan jelas, hal

---

<sup>1</sup> Rina Martini. *Remunerasi dan Rasa Keadilan Masyarakat*. Topik Utama

ini dilakukan agar pemberian tunjangan kinerja pegawai berjalan dengan lancar dan adil, sehingga para pegawai negeri akan menikmati dampak yang positif dengan adanya kejelasan pemberian tunjangan kinerja pegawai.

Dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai, juga diperlukan suatu perhitungan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan peraturan yang ada, Perhitungan harus dilakukan dengan baik serta teliti, agar tidak terjadi kesalahan dalam perhitungannya. Selain itu, dalam tunjangan kinerja pegawai juga diperlukan suatu alur pembayaran yang jelas, dimana pembayaran tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan dengan baik.

Berkenaan dengan permasalahan di atas penulis ingin mengetahui di dalam praktik nyata, bagaimana tunjangan kinerja pegawai yang dilaksanakan di instansi pemerintah, oleh karena itu penulis tertarik untuk menyusun Karya Ilmiah yang berjudul "**Analisis Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Negara**".

## **B. Perumusan Masalah**

- 1) Apakah Indikator yang digunakan dalam Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara?
- 2) Apakah Perhitungan serta Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara sudah sesuai dengan peraturan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai penulis dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui indikator yang digunakan dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara.
- b. Untuk mengetahui apakah perhitungan serta pembayaran tunjangan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara sudah sesuai dengan peraturan atau tidak.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Penulisan Karya Ilmiah ini dalam perkembangan ilmu pengetahuan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penulisan karya ilmiah sejenis.
- b. Bagi penulis, civitas akademis lainnya dan masyarakat umum, dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkup pemerintahan serta mengetahui bagaimana perhitungan dan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkup pemerintahan.