

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dalam suatu organisasi maupun lembaga, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi atau lembaga tidak akan terjadi. Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu mendapatkan dan mengembangkan pegawai yang kompeten dan memiliki prestasi kerja yang baik akan menentukan keberhasilan dari setiap organisasi maupun lembaga.

Organisasi maupun lembaga dapat berkembang atau sebaliknya tergantung dari pegawai yang bekerja pada lembaga tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, yaitu dengan cara melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Dan besar kecilnya tunjangan kinerja yang akan diterima pegawai akan bergantung pada prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Simamora (1997: 663) mengemukakan “tunjangan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payments*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar sernua atau sebagian dari tunjangan ini”. Imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk tunjangan kinerja yang diberikan lembaga berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, kebutuhan yang telah terpenuhi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Tunjangan kinerja sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya tunjangan kinerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila tunjangan kinerja diberikan secara tepat dan benar para

pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. ”Apabila tunjangan itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka akan berdampak pada prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun”. (Hasibuan, 2007:121)

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA) Bandung adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPPSDMPK dan PMP). Salah satu bidang garapannya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Pengawas, Kepala Sekolah, dan Laboran). Wilayah kerja P4TK IPA Bandung adalah Nasional.

Berkaitan dengan bidang garapannya, para pegawai P4TK IPA Bandung dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian maka akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara optimal.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya, dalam hal ini P4TK IPA Bandung sebagaimana yang tertulis dalam profil lembaga memiliki tujuan “Terwujudnya Layanan Prima Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA yang Profesional, Komprehensif, dan Bermartabat.” bergantung pada aktivitas anggota organisasi tersebut. Prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga prestasi kerja pegawai P4TK IPA Bandung sangat menentukan prestasi organisasi dalam mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Di dalam prestasi kerja pegawai pun terdapat beberapa masalah yang dikemukakan oleh salah satu pegawai Seksi Penyelenggara (3 Februari 2015), diantaranya kehadiran yang belum maksimal, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum optimal dan tingkat ketelitian kerja dari para pegawai masih kurang baik hal ini dapat terlihat dari banyaknya kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini berdampak pada prestasi kerja pegawai. Tunjangan kinerja sudah diberlakukan di P4TK IPA Bandung pada tahun 2013. Tunjangan kinerja ini secara signifikan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai, karena para pegawai menjadi lebih terpacu dan bersemangat ketika adanya tunjangan kinerja. Hal ini dilihat dari rekap absensi dan pencapaian kinerja yang optimal. Tunjangan kinerja di P4TK IPA Bandung ini mengacu pada Permendiknas No.107 Tahun 2013 dan Permendiknas No.110 Tahun 2013.

Adapun hasil studi pendahuluan mengenai “Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bagian Logistik dan Teknologi di PT. Pos Indonesia Kantor Pos 40000 Bandung” oleh Eko Rianto pada tahun 2014 yaitu terdapat masalah yang ditandai dengan masih kurangnya rasa kesadaran para pegawai, masih banyak pegawai yang melanggar peraturan dari segi kehadiran, serta belum optimalnya etos kerja pegawai sehingga masih ada program yang belum mencapai target 100%. Dan hasil penelitiannya pun yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja dengan etos kerja karyawan bagian logistik dan teknologi di PT. Pos Indonesia Kantor Pos 40000 Bandung”. Dari hasil penelitian ini diperoleh 73,6% prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh tunjangan kinerja, dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Beberapa masalah yang dipaparkan diatas tersebut mengakibatkan prestasi kerja pegawai yang kurang optimal. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk menyesuaikan pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan. Pemberian tunjangan kinerja sangat penting bagi pegawai, besar kecilnya tunjangan kinerja merupakan ukuran terhadap etos kerja pegawai, maka apabila tunjangan kinerja yang diberikan organisasi sesuai dengan

ketentuan yang adil bagi pegawai, maka akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang melakukannya, pegawai yang berprestasi baik akan membantu lembaga mencapai tujuannya. Pelaksanaan prestasi kerja pegawai yang ditetapkan lembaga bisa mempermudah dalam menentukan penilaian dari pegawai sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup lembaga.

Hasibuan (2003: 87) pun berpendapat mengenai definisi dari prestasi kerja, yaitu:

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan”.

Dengan demikian, prestasi kerja merupakan suatu pedoman bagi setiap organisasi untuk mengetahui dan menilai hasil kerja pegawai selama periode tertentu, dan dengan begitu diharapkan para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya karena besar kecilnya pemberian tunjangan kinerja pun dilihat dari prestasi kerja yang diperoleh.

Dengan begitu, sangat terlihat bahwa tunjangan kinerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Atas dasar fenomena yang dipaparkan diatas, maka penulis ingin membuktikan apakah persepsi yang ada di kalangan pegawai dalam organisasi atau lembaga bersangkutan mengenai masalah pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan melakukan suatu penelitian. Dugaan penulis, pada umumnya kondisi di P4TK

IPA Bandung masih terdapat permasalahan mengenai tunjangan kinerja yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul yaitu: “PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN IPA (P4TK IPA) BANDUNG”

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dan untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah.

Selanjutnya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?
2. Bagaimana gambaran prestasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran serta informasi yang berhubungan dengan tunjangan kinerja dan prestasi kerja

pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang Strata Satu Departemen Administrasi Pendidikan.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai prestasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.
- c. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

D. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 160) bahwa: “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam menggunakan data penelitiannya”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang melakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian dengan statistik.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan masalah yang diteliti, maka penulis menggunakan teknik komunikasi tidak langsung, yaitu melalui angket yang disusun dalam suatu daftar tertulis yang berupa pertanyaan atau pernyataan untuk mendapatkan informasi dari responden. Bentuk angket yang disebarakan berupa angket berstruktur yang disebut dengan angket tertutup, di mana setiap pernyataan disertai dengan alternatif jawaban.

Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini di samping melalui angket, peneliti menggunakan studi kepustakaan untuk mendukung data yang ada.

E. Manfaat/ Signifikasi Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami tunjangan kinerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Bagi pihak lapangan atau lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai di lapangan atau lembaga

mengenai tunjangan kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Memberikan pandangan yang menyeluruh serta gambaran yang sistematis mengenai masalah yang dibahas dalam skripsi ini, adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, menguraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan rencana struktur organisasi skripsi. Latar belakang merupakan alasan yang mendasari dilakukannya penelitian. Dalam pendahuluan dijelaskan juga rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat dilaksanakannya penelitian. Sedangkan struktur organisasi skripsi merupakan susunan perencanaan dalam pembuatan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN, menguraikan tentang kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka merupakan teori-teori yang mendukung konsep variabel penelitian. Sementara itu, kerangka pemikiran merupakan konstruksi logika yang menggambarkan dan menjelaskan masing-masing variabel penelitian dimana kerangka pemikiran ini selanjutnya akan dikristalisasi dalam bentuk premis dan hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari variabel yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN, merupakan bagian yang berisikan tentang bagaimana penelitian dilakukan dan menguji tentang kebenaran hipotesis. Dalam bab ini, diuraikan juga mengenai objek penelitian dan metode penelitian yang berisi lokasi dan subjek populasi/ sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN, menguraikan mengenai kesimpulan yang telah dibahas pada bab sebelumnya serta saran-saran yang diberikan peneliti sebagai sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan lainnya.