

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan sumber daya utama yang dimiliki oleh sebuah instansi atau organisasi (baik milik swasta maupun pemerintah) yang merupakan penggerak untuk menjalankan setiap kegiatan di instansi atau organisasi tersebut serta mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Seiring berkembangnya zaman, tentu instansi atau organisasi perlu untuk memiliki atau mempunyai pegawai yang berkompeten dan bekerja secara profesional agar kegiatan di instansi atau organisasi tersebut berjalan dengan baik, lancar, dan semakin produktif. Apabila instansi atau organisasi tidak memiliki pegawai yang berkompeten dan bekerja secara profesional maka dapat menghambat proses dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan tersebut. Untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten dan bekerja secara profesional tentu tidak mudah, instansi atau organisasi perlu bertanggung jawab untuk dapat mengelola pegawainya agar nyaman dalam bekerja sehingga timbul prestasi kerja yang baik (Fajarani & Surya, 2015). Selain itu, (Najoran et al., 2018) mengungkapkan pendapat bahwa instansi atau organisasi memerlukan upaya untuk mengelola sumber daya apapun yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang bermutu tinggi semakin besar, instansi atau organisasi juga perlu untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan semaksimal mungkin agar memberikan hasil kerja yang optimal. Karena bukan tidak mungkin, institusi atau organisasi yang mampu mengelola pegawainya dengan baik, maka dapat memacu produktivitas kerja para pegawainya.

Menurut Siagian dalam (Rahmawati, 2013) produktivitas kerja merupakan perilaku yang di tampilkan oleh individu atau kelompok yang ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang yang menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya. Menurut Tohardi dalam (Zinnurain et al., 2017) produktivitas kerja ialah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada hari kemarin dan lebih baik dari hari ini. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Nawawi dalam (Zuchri Abdussamad, 2014) yang menyatakan produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan, produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*). Produktivitas kerja pada intinya berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada dirinya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal (Mogalana et al., 2020). Pegawai yang memiliki produktivitas tinggi akan menunjukkan hasil yang sama dengan masukan atau lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya pegawai yang memiliki produktivitas rendah maka hasil atau *output* yang diberikan lebih kecil dari masukan yang diberikan sehingga menyebabkan pegawai tidak mampu memberikan hasil yang maksimal atau memenuhi target yang telah ditentukan oleh instansi (Andisi & Uhing, 2018). Apabila produktivitas kerja pegawai rendah, tentu akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan organisasi (Mogalana et al., 2020).

Indonesia sendiri masih harus menghadapi permasalahan mengenai keproduktivitasan pegawai. Seperti yang dikatakan oleh Menteri Keuangan, Sri Mulyani Indrawati melalui detikfinance.com pada

November 2020 yang dirangkum oleh Hendra Kusuma, yang menyebutkan bahwa tingkat produktivitas Indonesia masih rendah dan telah terjadi selama tiga dekade. Padahal Indonesia mempunyai modal untuk menjadi negara maju, maka dari itu dibuatlah UU Cipta kerja yang salah satu tujuannya adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut juga diperkuat dengan survey nasional yang dilakukakan oleh *Cyrus Network* yang telah dirangkum oleh Taufik Fajar dalam okefinance.com pada Juli 2020 yang juga menyebut bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih rendah, hanya 60%. Hal tersebut juga menyebabkan terhambatnya investasi di Indonesia. Selain itu, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) melalui berita yang di tulis oleh Ade Miranti Karunia di Kompas.com pada Juli 2020, mengungkapkan bahwa 20% PNS bagian administrasi atau 1,6 juta dari total 4,2 lebih pegawai dinilai tidak produktif dalam bekerja. Lebih lanjut lagi, Menteri Ketenagakerjaan juga melalui Kompas.com pada Desember 2020 yang juga ditulis oleh Ade Miranti Karunia, menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal jauh seperti negara pesaing, contohnya Vietnam. Data yang diungkapkan oleh pihak Kementerian Keuangan yang dirangkum oleh Cantika Adinda Putri di cnbcindonesia.com pada Juli 2020 menunjukkan tingkat produktivitas pekerja di Indonesia pada 2010-2017 masih berada pada level rendah, hanya tumbuh 3,8% dibandingkan dengan negara tetangga. Diketahui tingkat produktivitas Thailand mencapai 5,3%, Vietnam 5,8%, Filipina 4,1%, dan Kamboja 4,3%. Bahkan indikator *Total Factor Productivity* (FTP) Indonesia pada periode yang sama tumbuh -1,5%.

(Zuchri Abdussamad, 2014) juga mengungkapkan bahwa dalam suatu organisasi, permasalahan yang sering dihadapi ialah bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya. Sehingga organisasi perlu untuk mengelola produktivitas kerja para pegawainya karena produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi

tersebut (Nugroho, 2015). Radio Republik Indonesia (RRI) Malang merupakan organisasi instansi atau penyiaran publik dibawah naungan pemerintah pusat. Segala kebijakan maupun tindakan yang dilakukan tentunya disesuaikan dengan kepentingan pemerintah pusat, yaitu sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, dan tidak komersil yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional (melalui sumber rri.co.id). Sebagai instansi atau organisasi, Radio Republik Indonesia (RRI) Malang tentu juga tetap memerlukan pengelolaan agar sumber daya manusia atau pegawainya dapat produktif ketika bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, masih di dapati hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan lain-lain. Hal tersebut merupakan beberapa bentuk sikap pegawai kurang produktif dalam bekerja. Karena kurangnya produktivitas dalam bekerja tentu dapat mengganggu jalannya keberlangsungan instansi atau organisasi tersebut, sehingga perlu adanya faktor-faktor untuk dapat mempengaruhi atau mendorong produktivitas pegawai. Sauremann dalam (Fitrianti Nur Dhea. Partono Prasetyo Arif, 2019) menyebutkan bahwa *monetary incentives* dapat mempengaruhi usaha suatu karyawan, selain berpengaruh terhadap motivasi instrinsik pekerja, insentif juga dapat berpengaruh sebesar 50% dari keuntungan produktivitas. Menurut Utami dalam (Ukkas, 2017) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah upah, selain pengalaman kerja, umur dan lain-lain. Hal lain seperti tunjangan kinerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. (Mogalana et al., 2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai menyimpulkan bahwa efektivitas pemberian tunjangan kinerja berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 90,9%. Selain itu, (Lasiyanti et al., 2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja dan

Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai IAIN Sultan Amai Gorontalo juga berpendapat bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai. Sehingga semakin meningkat tunjangan kinerja memacu produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Handoko dan Simamora dalam (Ciciniwayatul et al., 2016) mengungkapkan bahwa tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan yang tujuan pemberiannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, serta perpindahan dan ketidakhadiran pegawai berkurang. (Margawati, 2017) juga menilai bahwa tunjangan kinerja telah memberikan berdampak positif terhadap perilaku pegawai, memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi, dan mendorong menghasilkan pencapaian tujuan yang telah di rancang. Menurut Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, tunjangan kinerja diartikan sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pemberian tunjangan kinerja ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan pemerintah untuk mewujudkan *clean goverment and good governance*. Tunjangan Kinerja di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Malang telah diatur oleh pemerintah melalui Peraturan Presiden No. 13 Tahun 2020 (menggantikan peraturan yang sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah No. 118 Tahun 2015) tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pasal 2 ayat 1 yang berbunyi “Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan”. Pasal 2 ayat 2 yang berbunyi “Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu dengan

memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya”. Adapun rincian tunjangan kinerja kepada pegawai di lingkungan lembaga penyiaran publik Radio Republik Indonesia sebagaimana yang telah ditepatkan oleh Peraturan Presiden diatas adalah sebagai berikut (lampiran).

Di lembaga penyiaran publik Radio Republik Indonesia (RRI) Malang, tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan pegawai bukan pegawai negeri sipil, yang dengan adanya tunjangan tersebut harapannya dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional serta meningkatkan kesejahteraan bagi para pegawainya.

Dengan adanya fenomena tersebut serta didukung dengan beberapa teori dan jurnal yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah bagaimana Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan untuk dapat memecahkan suatu permasalahan sehingga ilmu-ilmu ataupun metode-metode yang di dapat selama bangku perkuliahan dapat di implikasikan di dunia kerja nantinya.

2. Bagi Pembaca/Akademis

Pembaca/akademis dapat menjadikan hasil dari penelitian ini nantinya sebagai referensi atau informasi dalam melakukan kegiatan sejenis.

3. Bagi Insatnsi/Perusahaan/Lembaga lain

Informasi yang di berikan dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan/keputusan terkait bidang pengelolaan manajemen sumber daya manusia.