

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap pegawai yang terdapat dalam instansi tersebut. Didalam instansi, pegawai merupakan unsur yang terpenting dalam suatu instansi. Tanpa peran pegawai meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi tidak akan berjalan. Karena pegawai merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu instansi. Oleh karena itu hendaknya instansi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian internal dalam

perusahaan besar sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, pentingnya adanya pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana didalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang sangat penting sehingga perlu diperhatikan didalam perusahaan.

Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Agustina (2018), Tunjangan merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Tunjangan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Sehingga tunjangan kerja penting diadakan karena dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan “Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”. Pemberian tunjangan kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan pemerintah terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dan bagian komitmen

pemerintah untuk mewujudkan *clean government and good governance*. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. Tunjangan kinerja penting diberikan oleh pegawai agar pegawai semakin loyal dengan instansi dimana tempat mereka tersebut, sehingga pegawai tentunya dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaannya itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi (Susanty, 2017). Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi pemerintah.

Selain itu dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintahnya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintah itu ditentukan oleh kinerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengendalian internal dan memberikan tunjangan kepada pegawai. Sehingga dalam suatu instansi atau perusahaan kinerja

pegawai yang baik sangat penting dibutuhkan agar tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, pentingnya dilakukan penelitian ini untuk melihat kinerja pegawainya sudah baik atau masih ada yang perlu ditingkatkan lagi kinerjanya. Pengendalian terhadap kinerja berpengaruh bagi peningkatan mutu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja perusahaan yang optimal dilihat dari kinerja pegawai dan kesejahteraan yang dimiliki oleh pegawai. Apabila pegawai memiliki kinerja yang kurang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan yang mengalami penurunan.

Berdasarkan situs berita online Sindonews.com diungkapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (kemenpan-RB) (2018), ada 30% atau sekitar 1,35 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang kinerjanya tergolong buruk. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, mereka dinilai semau sendiri sehingga kinerjanya di bawah target yang diharapkan. Besarnya PNS yang tak maksimal ini jelas sangat membebani pemerintah. Apalagi pemerintah telah beberapa kali menaikkan gaji serta memberikan tambahan tunjangan kepada mereka. Fenomena selanjutnya yang peneliti lihat adalah adanya pembinaan dan pengawasan oleh PTTUN Medan yang dilaksanakan rutin setiap dua semester dalam satu tahun, dan pada tahun 2020 dikarenakan efek dari pandemi covid-19, maka pada tahun 2020 hanya dilakukan satu kali dalam setahun yang dilakukan pada tanggal 7 s/d 9 september 2020.

Penelitian Sari dkk (2019), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sistem akuntansi dan sistem pengendalian internal, tetapi kompensasi dan

pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan Wardana dan Agustina (2018) menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan kinerja pegawai pemerintah kota Mojokerto. Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung, berkantor di Jl. P. Emir Moh. Noer No.27, Durian Payung, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung. PTUN adalah kantor pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan hukum kepada masyarakat. Jumlah pegawai di PTUN Bandar Lampung adalah 35 pegawai negeri sipil dan 7 orang pegawai honorer. Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh organisasi baik swasta maupun pemerintah untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya. Berdasarkan observasi pendahuluan peneliti melihat aktivitas pelaksanaan sidang di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung pada kasus tertentu pihak PTUN melibatkan pihak keamanan atau kepolisian untuk menjaga keberlangsungan aktivitas sidang sehingga berjalan lancar sebagai bentuk keamanan pegawai PTUN, merupakan salah satu aktivitas dari komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian.

Dalam peningkatan kinerja pegawai salah satu yang telah diupayakan oleh PTUN adalah melalui tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja dapat menjadi hal positif yang diharapkan bisa memacu semangat dan motivasi setiap pegawai agar dapat bekerja lebih efektif, dan giat lagi sedangkan pemberian tunjangan lainnya seperti remunerasi, yang hanya diberikan pada pegawai struktural dan fungsional saja, sementara pegawai lainnya seperti honorer, tidak mendapatkan tunjangan apapun, yang jika kita cermati pegawai honorer cenderung memiliki tugas dan kerja yang

sama seperti pegawai Aparatur Sipil Negara di PTUN Bandar Lampung. Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli. Tunjangan kinerja tersebut berupa kompensasi serta remunerasi yang merupakan produk baru dampak adanya perubahan birokrasi. Tunjangan kinerja yang berupa remunerasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dan menjelaskan bahwa untuk mewujudkan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (ptun-bandarlampung.go.id). Bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Berikut tabel besarnya nominal tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia berdasarkan SK KMA 210 Tahun 2020 yaitu :

**Tabel 1.1 Tunjangan Kinerja**

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja per Kelas Jabatan
1	17	Rp. 37.560.000
2	16	Rp. 36.058.000
3	15	Rp. 30.634.000
4	14	Rp. 24.991.000
5	13	Rp. 17.064.000
6	12	Rp. 15.104.000
7	11	Rp. 13.360.000
8	10	Rp. 10.936.000
9	9	Rp. 9.121.000
10	8	Rp. 8.071.000
11	7	Rp. 5.510.000
12	6	Rp. 3.902.000
13	5	Rp. 3.540.000
14	4	Rp. 3.211.000
15	3	Rp. 2.909.000
16	2	Rp. 2.540.000
17	1	Rp. 2.219.000

Sumber : <https://jdih.mahkamahagung.go.id/index.php/beranda/database/2.-Kebijakan-Mahkamah-Agung/4.-Keputusan-Ketua-Mahkamah-Agung/Tahun-2020/210-KMA-SK-VIII-2020/>

Tabel diatas menunjukkan tunjangan kinerja berdasarkan kelas jabatan pegawai PTUN Bandar Lampung berada pada kisaran 2 juta sampai 40 juta, untuk gol pertama tunjangan kinerja dari 2 juta hingga 10 juta rupiah, dan untuk gol kedua diatas 10 juta hingga 40 juta rupiah. di PTUN pengukuran kinerja diukur dengan pemenuhan persyaratan atau kriteria dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tunjangan yang diberikan oleh PTUN Bandar Lampung kepada pegawai yang sudah berkeluarga yaitu berupa uang dan beras, serta tunjangan hari raya. Tunjangan jabatan berupa mobil dinas diberikan kepada Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, dan Panitera, sedangkan bagi Ketua, Wakil Ketua, Hakim PTUN Bandar Lampung diberikan fasilitas rumah dinas. Besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai PTUN Bandar Lampung berdasarkan daftar hadir pegawai dan laporan bulanan kinerja pegawai.

Maka dari itu penelitian ini memandang penting dan difokuskan pada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung apakah berkinerja baik atau buruk sebagaimana dikemukakan (Kemenpan-RB 2018) serta seberapa besar hubungan pengendalian internal dan tunjangan terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung dan sejauh ini belum ada penelitian yang dilakukan pada instansi tersebut, maka dari itu penelitian tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung.”**



### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung ?
2. Apakah tunjangan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung ?
3. Apakah pengendalian internal dan tunjangan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung ?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal dan tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi PTUN Bandar Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi PTUN Bandar Lampung apakah pengaruh pengendalian internal dan tunjangan

kerja terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung.

2. Bagi Universitas Teknokrat Indonesia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori maksudnya adalah penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan sebenarnya.