

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi tersebut, karena betapapun lengkap dan canggihnya teknologi yang dimiliki oleh organisasi tanpa di dukung dengan adanya sumber daya manusia tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan . Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus di dukung dengan pemenuhan kebutuhan dari Sumber Daya Manusia itu sendiri. Menurut Mary Parker Follet (dalam Burhanudin, 2015, hlm.27) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah “Suatu seni untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan – pekerjaan itu sendiri”.

Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia dalam sebuah lembaga atau instansi. Pegawai perlu dikelola dengan baik karena pegawai merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh setiap organisasi. Upaya pengelolaan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada kualitas dari organisasi itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diupayakan salah satunya yaitu melalui peningkatan kualitas kinerja pegawai, dalam hal ini khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 45, negara, dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya

untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Miftah Thoha 2010, hlm. 43).

Untuk menciptakan kualitas kinerja pegawai yang baik dapat di upayakan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan proses dimana organisasi dapat mengukur sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya dapat di lakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Suntoro (dalam Ismail Nawawi Uha 2015, hlm.212) mengemukakan bahwa :

Kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kriteria pencapaian kinerja pegawai dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja pegawai yang berdampak pada prestasi kerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Adapun kriteria kinerja pegawai yang baik dapat dinilai dari aspek kesetiaan terhadap organisasi, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Seluruh aspek kinerja tersebut perlu di perhatikan dengan baik karena jika dalam salah satu aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan berdampak pada terhambatnya bahkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam upaya menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri. “Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya” (Miftah Thoha 2010, hlm 41).

Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan memberikan motivasi dengan berupa pemberian kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan, banyak sekali factor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, iklim kerja, dukungan organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan memenuhi terlebih dahulu hak dari pegawai yaitu dengan memberikan balas jasa atau kompensasi atas apa yang telah dilakukan agar pegawai merasa termotivasi dan mempunyai keterikatan atau engagement yang kuat terhadap lembaga yang bersangkutan. Seperti yang di ungkapkan oleh Marihot Tua E. H (dalam Burhanudin Yusuf 2015, hlm. 235) menyatakan bahwa

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti. dan lain-lain.

Terdapat berbagai macam jenis kompensasi yang diberikan oleh instansi/lembaga. Adapun klasifikasi kompensasi berdasarkan jenis nya di bagi menjadi dua yaitu kompensasi berupa finansial dan non finansial. Kompensasi Finansial merupakan balas jasa yang diberikan berupa uang sehingga dapat di klasifikasikan sesuai dengan pembayaran dari kompensasi itu sendiri dapat berupa kompensasi langsung yang di kaitkan secara langsung dengan kinerja pegawai seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi dan ada kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang tidak dikaitkan secara langsung dengan kinerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan, Sedangkan jenis kompensasi Non Finansial atau *Non-Financial Compensation* merupakan balas jasa yang diberikan bukan berbentuk uang seperti penghargaan, pemenuhan kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri.

Dalam rentang waktu 3 bulan terhitung dari bulan Desember tahun 2016 hingga Februari 2017 peneliti melakukan studi pendahuluan di Dinas Provinsi

Jawa Barat melalui kegiatan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dari studi pendahuluan tersebut didapatkan beberapa fakta seperti : kinerja pegawai yang baik hanya formalitas semata bahkan ada diantaranya pegawai yang sebenarnya tidak melakukan kinerja dengan baik namun berupaya untuk mengakali agar kinerja nya dikatakan baik melalui kerjasama dengan pihak pengelola kepegawaian untuk memperbaiki kekurangannya bukan memperbaiki kinerja nya sendiri. Selain itu permasalahan kinerja pegawai yang ada Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut: 1) Tingkat absensi apel yang cukup tinggi; 2) ketidakhadiran tanpa alasan dengan maksud bahwa banyak diantaranya pegawai yang meninggalkan kantor karena kepentingan pribadi bukan karena tugas tambahan dari lembaga; 3) keterbalatan pegawai yang hadir pada pukul 10.00 padahal jam kerja yang di tetapkan paling lambat pukul 8.00 serta ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam pulang yang telah ditentukan yaitu pukul 16.00; 4) ketidaktepatan pegawai yang lupa melaporkan tanda kehadiran setiap harinya melalui system *finger print*. System *finger print* ini merupakan salah satu terobosan terbaru dalam upaya untuk meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh pegawai yaitu memanipulasi data kehadiran, system *finger print* ini bersifat terpusat pelaporan langsung kepada Badan Kepegawaian Daerah; 5) di beberapa bidang kualitas pelayanan yang diberikan masih cukup rendah ada beberapa tamu yang kurang di layani dengan baik; 6) Menumpuknya pekerjaan karena tidak ada pembagian pekerjaan yang jelas sehingga menghambat pelaporan dan menunda pekerja lainnya.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menetapkan kebijakan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai tersebut yang di nilai melalui beberapa aspek pokok yaitu Standar Kinerja Pegawai dan Perilaku Pegawai yang meliputi kedisiplinan, Tugas Tambahan, dan Kreativitas. Dari data yang di dapat dari bidang kepegawaian pada tanggal 20 Februari 2017 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas**  
**Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Sugiarti Agustina, 2017

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bulan	Aspek Penilaian Kinerja			
	SKP	Perilaku	Tugas Tambahan	Kreativitas
Januari	57	36	0	0
Februari	58	36	0	0
Maret	57	37	0	0

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara keempat aspek tersebut. Dengan rata-rata nilai tugas tambahan dan kreativitas pegawai yang nol maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat perlu di tingkatkan kembali.

Dalam mengatasi fenomena diatas Dinas Pendidikan menetapkan kompensasi. Berbagai jenis kompensasi yang ada di dinas pendidikan selain gaji pokok di tunjukan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Jenis Kompensasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

MATERIAL	MORIL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• IBK (Intensif Berbasis Kinerja)</li> <li>• Tunjangan Transfortasi dan Akomodasi Perjalanan Dinas</li> <li>• Tunjangan Kelebihan Kerja dan Lembur</li> <li>• Tunjangan program Khusus dari Pemerintah (Tunjangan Kinerja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satya lencana dari presiden RI</li> <li>• Penghargaan Gubernur Jabar</li> <li>• Penghargaan dari internal disdik</li> </ul>

Dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja adalah berupa Tunjangan Kinerja atau yang sering disebut TTP (Tunjangan Tambahan Penghasilan) sebagai salah satu bentuk pemotivasian untuk meningkatkan kinerja pegawai. TTP ini diatur berdasarkan Peraturan Gubernur Jabar Nomor 119 Tahun 2009 yang berlaku sejak tahun 2010. Adapun pengukuran dari TTP

ini yaitu dilihat dari dua aspek yaitu aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Dan rasio untuk total penerimaan gaji pokok dan tunjangan adalah 70 % gaji pokok sebagai bentuk hak paten yang perlu di dapat oleh pegawai dan 30 % TTP sebagai bentuk kewajiban pegawai untuk memenuhi tuntutan dari lembaga tersebut.

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, dan didukung dengan adanya data fakta lapangan sebagai hasil dari studi pendahuluan, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengaitkan kompensasi dengan kinerja pegawai yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul. *“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, agar masalah pada penelitian ini tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti dan untuk menghindari terjadinya kesalahan penafsiran dalam penelitian ini serta agar menjadi focus dalam penelitian. Dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Kinerja Pegawai merupakan pengukuran sejauh mana pegawai sudah melakukan tugasnya dengan baik dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, peningkatan prestasi kerja, kreativitas, kemandirian serta sejauh mana pegawai dapat mematuhi setiap peraturan yang di tetapkan oleh lembaga.

Upaya-upaya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sangatlah kompleks, mengingat pada keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka pada penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu berkaitan dengan Pemberian Kompensasi (X) dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

Kompensasi seperti yang di ungkapkan Hasibuan (2002, hlm. 118) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Selanjutnya dengan upaya pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar bisa bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa penting pemberian kompensasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa penting kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa pentingnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas serta tolak ukur keberhasilan yang dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian yang diharapkan terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi jelas tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melalui proses pengumpulan, pengolahan dan analisis data melalui prosedur tertentu.

#### **2. Tujuan Khusus**



Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pentingnya Pemberian Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pentingnya Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- c. Untuk mengetahui pentingnya Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan informasi bagi pengembang ilmu Administrasi Pendidikan, Khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.4.2 Secara Kebijakan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan informasi khususnya kepada pemangku kebijakan dilembaga sebagai bahan pertimbangan lembaga serta memberikan arahan kebijakan untuk memperbaharui kebijakan Pemberian Kompensasi dan menindaklanjuti permasalahan terkait Kinerja Pegawai.

### **1.4.3 Secara Praktis**

Adapun Manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut :

Sugiarti Agustina, 2017

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehingga dapat mengembangkan pola pikir serta pengalaman untuk menggarap ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi lembaga sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan lembaga.

c. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya masalah SDM.

#### **1.4.4 Secara Isu Serta Aksi Sosial**

Manfaat dari segi isu serta aksi social, dapat memberikan wawasan pengetahuan dan informasi kepada semua pihak di lembaga terkait Pengaruh Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada dasarnya bab I sebagai pondasi dari penelitian yang akan dilakukan yakni terdapat sekilas keterkaitan antara teori dengan kesenjangan yang terjadi dilapangan terdapat dalam Latar Belakang, Rumusan Masalah yang berisikan tentang spesifikasi atau fokus permasalahan yang hendak diteliti. Lalu memuat

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, selain itu juga terdapat sistematika penulisan agar memudahkan pembaca untuk mengetahui keseluruhan isi dari penelitian ini yang dituangkan dalam Struktur Organisasi Skripsi.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

Kajian Teori dijadikan sebagai pedoman atau acuan penelitian dimana memuat uraian terkait teori-teori yang berkenaan langsung dengan permasalahan dalam penelitian yaitu mengenai pemberian kompensasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kemudian dipaparkan pula Penelitian Terdahulu yang Relevan serta gambaran umum, selain itu terdapat Hipotesis Penelitian yang merupakan dugaan sementara mengenai hasil penelitian yang belum terbukti kebenarannya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini mencakup Desain Penelitian, Partisipan, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen penelitian, Prosedur Penelitian, Analisis Data. Secara komprehensif, pada bagian inilah akan dijelaskan secara spesifik bagaimana gambaran metode dan tahap-tahap penelitian itu dilakukan.

## **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan Pembahasan yang menguraikan gambaran umum objek penelitian yang memuat Temuan penelitian secara rinci mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Selain itu juga, dalam bab inilah akan disajikan jawaban-jawaban tentang rumusan masalah penelitian beserta hasil dari perhitungan dan pengolahan data.

## **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

Dalam bab penutup ini berisikan tentang Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi yang diuraikan oleh peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang telah menjawab rumusan permasalahan yaitu terkait Pengaruh

Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, serta dipaparkan pula mengenai implikasi atau hal-hal yang dapat diambil sebagai manfaat dari penelitian ini.