

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan yang sangat penting yang berpengaruh dalam efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Organisasi tidak akan berarti apabila sumber daya manusia yang ada tidak berperan sebagaimana mestinya. Keberhasilan dari organisasi tersebut dilihat dari aktivitas dan kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusianya.

Pentingnya melakukan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi dikemukakan oleh Malayu P. Hasibuan (2003: 10): “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi.” Dalam manajemen sumber daya manusia dilakukan pengembangan sistem kerja meliputi prosedur perekrutan, seleksi, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja pegawai, pengembangan manajemen dan pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai.

Pegawai merupakan salah satu hal yang utama dalam lembaga yang mempunyai kedudukan dalam pembangunan suatu organisasi secara khusus dan pembangunan nasional secara umum. Pegawai adalah pelaksana tugas-tugas pembangunan dalam mencapai pembangunan nasional. Lingkungan lembaga pendidikan selalu berubah sesuai dengan perkembangan zaman, hal ini mengharuskan lembaga pendidikan untuk selalu memperhatikan keadaan lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugasnya, agar perilaku pegawai dalam bekerja tetap terawasi.

Pengembangan pegawai dalam suatu lembaga adalah salah satu upaya dalam rangka menyesuaikan diri dengan perkembangan perilaku pegawai. Dalam suatu organisasi pegawai sebagai sumber daya manusia

mempunyai keinginan untuk mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinan lembaga tersebut dan juga setiap pegawai mengharapkan imbalan dari setiap pekerjaan yang telah diselesaikan.

Didasarkan kepada teori Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, setiap manusia memiliki beberapa kebutuhan yang harus mereka penuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia bekerja di sebuah lembaga dengan harapan mendapat balas jasa dari setiap pekerjaan yang dilakukan untuk lembaga tersebut. Balas jasa yang diberikan lembaga biasa dikenal dengan kompensasi. Kompensasi yang diterima pegawai harus sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 22 Tahun 2013 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing lembaga.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada lembaga. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi operasional MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas-tugas yang ditujukan untuk lembaga. Kompensasi yang diterima berupa finansial maupun non-finansial. Kegiatan ini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi kerja pegawai dan juga menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pegawai. Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena merupakan sumber penghasilan bagi mereka, juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai akan menentukan komitmen pegawai untuk tetap bertahan ditempatnya bekerja. Pemberian kompensasi

dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai dipengaruhi dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai (Mangkunegara, 2002). Tujuan diberikannya kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat dari motivasi, disiplin dalam bekerja dan produktivitas pegawai. Dengan kata lain kompensasi adalah salah satu kebijakan pimpinan lembaga dalam upaya memenuhi kebutuhan pegawai guna meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena yang sering terjadi dalam suatu lembaga adalah ketidakpuasan para pegawai atas kompensasi yang di dapat sebagai imbalan dari melaksanakan tugas untuk lembaga tersebut. Hal tersebut menjadi beban bagi sebagian pegawai sehingga tidak menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Bahkan suatu lembaga dapat kehilangan pegawai yang berkualitas akibat dari kompensasinya yang tidak sesuai. Hal tersebut dapat menjadi beban lembaga karena harus mencari pegawai pengganti atau melatih tenaga yang sudah ada.

Bentuk kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi financial yaitu berbentuk uang dan kompensasi non financial yang bukan berbentuk uang. Kompensasi financial terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi financial langsung dan tidak langsung. Kompensasi financial langsung berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus sedangkan kompensasi financial tidak langsung berupa cuti, taspem dan tunjangan kesehatan. Sedangkan kompensasi non-finansial yaitu berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. (Simamora, 2004).

Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2010 memberlakukan program tunjangan bagi PNS yang tertuang di dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 85 Tahun 2009 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat serta Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 841/Kep.966-ORG/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Kompensasi uang makan serta Peraturan Gubernur Nomor 119/2009 tahun 2009 tentang Pedoman pengukuran Kinerja dalam Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS dan CPNS yang sudah terealisasi.

Kemudian berlaku kebijakan pemerintah mengenai sistem penilaian kinerja, yaitu Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja. Dengan program tersebut, PNS mendapatkan tambahan penghasilan sebagai penghargaan yang didasarkan pada kinerja. Dan diberikan pengurangan dari tambahan penghasilan bila PNS tersebut tidak memenuhi kinerja yang ditentukan. Penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini didasarkan pada tiga elemen yaitu ekonomi, efisiensi dan efektivitas. Pelaksanaan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini diharapkan dapat menuntaskan persoalan kinerja pegawai, seperti peningkatan kinerja, kedisiplinan dan kualitas pelayanan terhadap publik.

Dalam penelitian ini, garapan objek peneliti hanya dengan meneliti di Bidang Pendidikan Luar Biasa. Bidang Pendidikan Luar Biasa mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan memfasilitasi pendidikan luar biasa, serta mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis pendidikan luar biasa
- b. Penyelenggaraan pengkajian bahan fasilitas pendidikan luar biasa
- c. Penyelenggaraan fasilitas pendidikan luar biasa

Bidang Pendidikan Luar Biasa mempunyai 3 Seksi dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu:

1. Seksi Kurikulum Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus.
2. Seksi Alat Bantu Media Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus.
3. Seksi Bina Promosi Kompetensi Siswa

Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaan tugasnya melakukan berbagai jenis kegiatan yang terdiri dari kegiatan rutin sesuai dengan tupoksi dan kegiatan pembangunan yang bersumber dari APBD dan APBN.

Kepegawaian memiliki masalah yang kompleks. Semakin berkembangnya jaman maka semakin luas juga ruang lingkup dalam masalah kepegawaian. Salah satu masalah pegawai adalah kinerja. Kinerja pegawai merupakan penentu terhadap keberhasilan suatu lembaga. Maka dari itu, kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang kurang optimal. Untuk mencapai tujuannya, lembaga berusaha untuk mengembangkan kemampuan dan motivasi para pegawai, karena merekalah yang menggerakkan, mengelola serta mengatur penggunaan sumber daya-sumber daya lainnya. Suatu lembaga menginginkan para pegawainya bekerja semaksimal mungkin agar diperoleh hasil yang maksimal pula.

Seperti di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengenai tingkat kinerja pegawai yang belum optimal. Ini dilihat dari pengamatan yang dilakukan saat Program PLP pada bulan Februari 2013, yaitu:

- Adanya pegawai yang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.
- Perhatian terhadap keikutsertaan dalam apel pagi masih minim.
- Waktu masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, hal ini dikarenakan sistem absensi yang masih manual.

Adapun penelitian terdahulu yang relevan mengenai kompensasi yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Salah satunya dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)” didapatkan hasil, bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,4%. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dilakukan oleh Suhari dan Tjokroamidjojo (2002) dengan judul “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Perhotelan Di Surakarta“, menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan seharusnya mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Pemberian kompensasi berkaitan dengan meningkatnya kualitas kerja yang dilakukan. Karena sebagian besar pegawai bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya.

Kedua penelitian tersebut menyebutkan tentang adanya pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di kedua tempat yang berbeda ditemukan hasil yang positif dan signifikan. Maka peneliti juga akan mencoba melakukan penelitian mengenai Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai namun ditempat yang berbeda. Karena sistem kompensasi yang dilakukan setiap lembaga tidak akan sama sehingga tingkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pun akan berbeda.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG PENDIDIKAN LUAR BIASA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Suatu lembaga seperti Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memerlukan pegawai untuk mengelola segala aktivitas mengenai proses penyelenggaraan pendidikan. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, pegawai pada umumnya memiliki keterbatasan. Kinerja merupakan aspek yang ditemui dalam penelitian ini. Lembaga mencari cara untuk mengatasi permasalahan mengenai kinerja, salah satunya dengan pemberian kompensasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini digunakan untuk merumuskan permasalahan ke dalam pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011: 35). Agar masalah dapat dikaji dalam ruang lingkup yang tegas dan jelas, maka diuraikan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana sistem kompensasi di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- b. Bagaimana kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- c. Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Agar Penelitian ini mempunyai arah yang jelas dan tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka dalam penelitian ini dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian secara umum untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui gambaran umum mengenai sistem kompensasi di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Mengetahui gambaran umum mengenai kinerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **D. Metode Penelitian**

Proses penelitian yang dilakukan adalah suatu bentuk pengembangan dari metode ilmiah. Sebagaimana layaknya penelitian ilmiah, pemecahan terhadap masalah-masalah penelitian ini akan menggunakan metode yang sudah umum dipergunakan oleh penelitian-penelitian lainnya. Metode Penelitian yang digunakan, selanjutnya dijadikan sebagai bahan acuan didalam menguji kebenaran hipotesis penelitian. Untuk menemukan jawaban Penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan Penelitian, maka digunakan metode penelitian deskriptif yang ditunjang dengan studi pustaka dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 86) menyatakan bahwa: “Metode Deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku dalam masyarakat, dan situasi-situasi tertentu, termasuk

tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Permasalahan yang diangkat berkaitan dengan fenomena yang terjadi saat ini, maka metode yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana penggambaran data-data yang diperoleh benar-benar aktual yang disajikan dalam bentuk angka-angka sebagai hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi ataupun sampel penelitian. Nana Sudjana (1996: 53) mengemukakan pentingnya metode penelitian deskriptif dengan penelitian kuantitatif sebagai berikut: “Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka yang bermakna”.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Segi Teoritis**

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu dalam konsep manajemen sumber daya manusia mengenai sistem kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

##### **2. Segi Operasional**

###### **a. Bagi Pihak Lembaga**

Hasil penelitian bagi lembaga yang bersangkutan dapat lebih memahami bagaimana sistem kompensasi yang merupakan salah satu keilmuan yang harus dimiliki pemimpin lembaga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Serta menjadi acuan dalam perbaikan kinerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Untuk keseluruhan manfaat yang ingin diberikan adalah untuk memajukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di masa yang akan datang agar lebih unggul di bidangnya.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti sendiri, dapat memahami sistem kompensasi yang nyata di lapangan, serta memperkuat pemahaman disiplin ilmu dalam ketercapaian kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian sejenis yang dilakukan ke depannya.

## **F. Struktur Organisasi Skripsi**

Untuk mempermudah dan memperjelas dalam memahami dan mempelajari penelitian ini, serta mengetahui pokok bahasan, maka akan di deskripsikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari lima Bab, dimana setiap bab memuat sub-sub bab. Adapun sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 5032/UN40/HK/2012 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2012” sebagai berikut adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Bab I merupakan pendahuluan dari penelitian, dalam Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Bab II mengemukakan suatu konsep atau teori yang relevan dengan judul penelitian yaitu memaparkan mengenai konsep sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta diuraikan mengenai kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Bab III ini mengemukakan mengenai metodologi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang meliputi lokasi penelitian, populasi penelitian dan sample penelitian. Dalam bab ini juga

memaparkan desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab IV ini mengemukakan mengenai deskripsi dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Meliputi gambaran umum objek penelitian, gambaran variabel yang diamati, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasannya.

Bab V Kesimpulan dan Saran. Bab V merupakan bagian akhir dari penelitian yang mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang berhubungan dengan objek penelitian untuk dijadikan referensi bagi pihak yang berkepentingan. Dengan kesimpulan ini diharapkan dapat membantu pembaca dalam memahami hasil penelitian.