

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap lembaga, perusahaan, instansi, unit kerja, atau apapun organisasi yang berhubungan dengan dunia kerja, mau tidak mau pasti dituntut untuk mempertahankan, menjaga, serta meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Telah menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan atau berjalan dengan baiknya suatu lembaga ataupun instansi yakni dinilai dari hasil kerja yang tentunya dilihat dari kinerjanya, maka tidak dapat dipungkiri bahwa menjaga serta mempertahankan prestasi dalam bekerja dan meningkatkan prestasi itu perlu, guna mencapai target atau ingin melampaui target yang telah direncanakan sebelumnya.

Situasi dan kondisi kerja yang kompetitif serta memerlukan pencapaian keberhasilan dengan prestasi yang baik memaksa manusia bekerja, melayani dan berpacu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas, dengan harapan dalam peningkatan kualitas selaras dengan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu lembaga maupun instansi kerja. Peningkatan kinerja terhadap efisiensi dan hasil menjadi beban yang harus ditanggung pihak karyawan atau pegawai disetiap lembaga maupun instansi kerja.

Dewasa ini, lembaga ataupun instansi pemerintahan maupun swasta selalu melakukan serta berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bekerja pasti membosankan jika yang kita kerjakan hanya monoton, bahkan

merupakan aktifitas yang sangat melelahkan. Setiap karyawan atau pegawai di suatu lembaga maupun instansi tertentu, dituntut tenaga dan pikirannya selama berjam-jam, maka hal yang wajar jika setiap karyawan atau pegawai merasa lelah bahkan dalam situasi dan kondisi tertentu akan malas bekerja.

Dalam kondisi seperti ini, perlu adanya kompensasi agar karyawan atau pegawai tetap semangat dalam bekerja dan tidak tertekan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dari sebuah instansi. Ini menandakan bahwa kompensasi memberikan kontribusi dalam penentuan serta keberhasilan kinerja pegawai dalam sebuah instansi yang dampaknya terhadap pencapaian keberhasilan tujuan suatu instansi. Artinya bahwa kinerja pegawai yang baik, membuktikan instansi tersebut sangat memperhatikan pegawainya yakni salah satunya dengan memberikan kompensasi kepada para pegawai. Menurut Sulistiayani dan Rosidah (2003: 256) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Kompensasi yang dimaksudkan adalah seperti halnya imbalan, yang dalam dalam kajian ekonominya dapat berarti bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan ataupun institusi kepada karyawan/pegawai yang terlibat didalamnya, yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi/institusi secara berkesinambungan. Dengan kata lain bahwa sistem kompensasi yang memadai mencerminkan adanya tanggung jawab sosial ekonomi organisasi kepada anggota atas pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi di lingkungan birokrasi atau institusi publik merupakan realitas menarik diberbagai negara, baik negara maju maupun negara berkembang, tidak terkecuali dengan Indonesia. Keadaan ini dipandang sebagai fenomena-fenomena yang mendorong Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pejabat publik lainnya mencari uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui “perilaku-perilaku yang menyimpang” selain itu, kompensasi sering dikaitkan dengan etos kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Gaji PNS yang masih rendah membawa dampak pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang buruk atau belum memuaskan bagi ‘*stakeholder*’ lainnya.

Kondisi yang demikian, tentunya sangat tidak kondusif bagi perbaikan kinerja pegawai pada beberapa institusi pemerintahan sebagai ‘pelayan publik’ serta tuntutan masyarakat akan pelayanan secara efektif dan efisien. Tanggung jawab ataupun loyalitas pegawai terhadap pekerjaan yang diemban akan semakin baik apabila mendapatkan penghargaan yang sesuai (dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus dan sejenisnya) yang berarti pula bahwa institusi memberikan apresiasi secara positif atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang terlibat. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa ‘*sense of belonging*’ pegawai terhadap pekerjaan dalam institusi akan semakin baik apabila mendapatkan kompensasi yang ‘layak’ pula bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang berarti pula bahwa motivasi kerja pegawai pada ‘lingkup’ tanggung jawabnya semakin baik pula. Peraturan pemerintah No. 3 tahun 1996 mengungkapkan bahwa “imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh

pekerja secara langsung, rutin atau tidak langsung. Hal ini dapat dapat dijadikan dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang bekerja di lembaga pemerintah.

Bentuk kompensasi sebagaimana di sebutkan di atas, dapat diberikan kepada seseorang karena disebabkan berapa hal, misalnya saja seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, atau dapat berupa kebijakan yang akan diterapkan dalam lembaga itu, dengan harapan untuk mengoptimalkan kerja pegawai sebagaimana yang diharapkan. Bila memperhatikan kinerja pegawai pada instansi pemerintah masih sangat ditentukan dari adanya dukungan-dukungan lainnya yang berupa materil maupun non materil, yang semuanya itu diluar dari gaji yang diterima. Hal ini telah menjadi sesuatu yang tak dapat dihindari karena keinginan yang kuat dari sebuah instansi untuk suatu proses kelancaran kerja dan berjalan baiknya kegiatan yang ada didalamnya.

Universitas Negeri Gorontalo adalah bagian dari lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi. Dalam manajemen kepemimpinan Universitas Negeri Gorotnalo yang terdiri dari banyak unit kerja seperti unit-unit kerja Biro, Fakultas, Jurusan dan Program Studi serta Lembaga-Lembaga penunjang lainnya. Dalam menjalankan roda organisasi, tentunya dibutuhkan prangkat pegawai yang memadai, sehingga visi misi sebagai lembaga pendidikan tinggi sebagaimana diharapkan dapat tercapai. Dalam memaksimalkan hal tersebut, maka tidak terlepas dari capaian kerja pegawai yang biasa disebut sebagai tenaga penunjang akademik. Peran pimpinan menjadi penting, karena berupaya untuk meningkatkan kerja pegawai sehingga berdampak pada kinerjanya.

Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Negeri Gorontalo yang merupakan salah satu unit kerja yang ada di UNG yang tidak lepas dari perhatian yang berkaitan dengan adanya kompensasi. Hal tersebut telah dibuktikan dengan jalannya sistem pemberian kompensasi yang telah ada dan memuaskan menurut para pegawai didalamnya, baik dari gaji yang diberikan, tunjangan, maupun insentif-insentif lainnya. Sehingga hal tersebut berdampak baik terhadap eksistensi dan kinerja dari pegawai. Pemberian kompensasi dimaksud adalah untuk memberikan semangat para pegawai dalam bekerja, maupun yang berhubungan dengan disiplin.

Fenomena di lapangan selama ini, atau disaat belum ada kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji pokok/kontrak, dimana aktivitas pegawai sudah berjalan, hanya saja belum optimal. Atau dapat diilustrasikan bahwa pegawai tidak disiplin yang penilaiannya pada saat kegiatan-kegiatan apel pagi maupun upacara, bahkan waktu masuk dan pulang kantor terkesan fleksibel. Terkait dengan itu, kebijakan pemberian insentif bagi pegawai dalam bentuk DPP (Dana Pengelolaan Perguruan Tinggi) yang telah diatur dalam SK Rektor No. 06/UN47/KP/2012 tentang pengangkatan pengelola manajemen perguruan tinggi. DPP tersebut diberikan kepada pegawai pada setiap bulannya, dan bila pada saat apel atau upacara, mendapat potongan. Selanjutnya bentuk tunjangan lain yakni pegawai berprestasi, yang dilakukan pada 1 (satu) tahun sekali, biasanya diberikan bonus, semua ini dilakukan dalam rangka memberikan motivasi kepada pegawai di UNG untuk bekerja lebih baik lagi.

Terkait dengan itu, dalam memaksimalkan semua tunjangan tersebut, pihak manajemen melakukan kontrol dengan daftar hadir/absen kerja. Memang dalam pandangan peneliti, peran pemberian kompensasi sebagaimana dijelaskan di atas kini telah memberikan perubahan yang signifikan khususnya terkait dengan kehadiran atau disiplin. Dalam prakteknya, absent menjadi control yang setiap bulannya akan direkapitulasi oleh bagian kepegawaian yang selanjutnya diserahkan kepada bendahara. Dalam pemberian kompensasi yang dimaksud, ada ketentuan-ketentuan khusus yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, misalnya 1 (satu) tidak mengikuti apel pagi/upacar maka kompensasi yang akan diberikan dipotong 50 %, untuk 2 (dua) hari 100 % atau tidak diterimakan. Ketentuan ini sudah berjalan sebagaimana biasa dan sesuai harapan semua pihak. Demikian, teori maupun asumsi bahwa kompensasi dapat memberikan semangat kerja yang tinggi yang berujung pada kinerja yang baik, tentu menjadi sebuah keberhasilan dalam mendorong kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintah.

Fenomena tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian, dengan menguji apakah benar kompensasi sebagai bentuk penghargaan bagi pegawai yang berhasil maupun kompensasi umum untuk mendongkrak semangat kerja pegawai, khususnya di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Atau bisa saja karena faktor lain yang saat ini diwajibkan bagi setiap pegawai untuk mematuhi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk menguji permasalahan tersebut, peneliti memfokuskan judul penelitian yakni

“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi dan Keuangan (BAUK) Universitas Negeri Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Adanya pemberian kompensasi para pegawai dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai;
2. Kompensasi diberikan kepada pegawai yang berprestasi;
3. Masih adanya pegawai yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja berlangsung;

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Biro Administrasi dan Keuangan (BAUK) Universitas Negeri Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Biro Administrasi dan Keuangan (BAUK) Universitas Negeri Gorontalo;

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Biro Administrasi dan Keuangan (BAUK) Universitas Negeri Gorontalo;
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Biro Administrasi dan Keuangan (BAUK)

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian ini adalah;

5.1.1 Manfaat Praktis.

Yakni penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga ataupun instansi lainnya serta memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian ini dilakukan demi terciptanya hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

5.1.2 Manfaat Teoritis.

1. Bagi peneliti dan pembaca lainnya diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan ilmiah mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak ataupun generasi-generasi berikutnya yang akan meneliti kasus yang sama.

