

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, Samsudin (2010:23). Kinerja pegawai dalam lingkungan kerja beragam, mulai dari pegawai yang prestasinya memuaskan, baik, cukup, dan prestasi kerja yang buruk. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka diperlukan adanya pemberian

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu instansi/perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan instansi itu sendiri dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan balas jasa yang bersifat tetap, baik berupa materi maupun non materi yang semuanya merupakan imbalan diluar gaji pokok. Kompensasi tidak langsung berupa

fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kata lain, kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial, Mangkuprawira (2004:196).

Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima oleh pegawai melalui gaji atau upah. Dengan semakin berkembangnya organisasi-organisasi, maka kompensasi pelengkap ini tampaknya suatu keharusan yang diprogramkan oleh setiap organisasi.

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud sebagai pendapatan extra diluar gaji yang telah ditentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditetapkan oleh pemerintah.

TPP dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan TPP merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Terobosan yang dilakukan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo (DPRD) dalam melakukan perbaikan sistem insentif dalam bentuk TPP. Terdapat beberapa cara yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pada sebuah instansi diantaranya adalah memberikan TPP yang sesuai dan tepat waktu dengan keberadaan pekerjaan. TPP pada pegawainya dilakukan dengan sistem gaji sesuai dengan pangkat dan golongan. TPP ini diberikan dengan tidak melekat pada gaji pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo melakukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Kebijakan tersebut berlaku untuk semua jajaran pemerintah Kabupaten Boalemo. Kebijakan tersebut dijabarkan dalam beberapa peraturan Bupati sebagai berikut: Peraturan Bupati Boalemo Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boalemo (Berita Daerah Kabupaten Boalemo Tahun 2013 Nomor 397), sebagaimana telah diubah dengan peraturan Bupati Boalemo Nomor 21 Tahun 2013 tentang Perubahan atas

Peraturan Bupati Boalemo Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boalemo

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Boalemo merupakan lembaga legislatif Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara daerah kabupaten. Sebagai instansi publik, maka rutinitas kerja yang ada sangat banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran para pegawai. Untuk itu kemampuan sangat diperlukan dalam mengelola waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.

Sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan dalam hal peningkatan kinerja pegawai yaitu masih ada pegawai tidak mengikuti apel pagi dan apel sore, meskipun dengan pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Diatas telah dikemukakan fenomena yang terjadi dilapangan, oleh karena itu penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan apel sore.
2. Masih ada pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja.
3. Masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Kurangnya kerja sama dalam tim

1.3 Rumusan Masalah

Apakah terdapat Pengaruh Pemberian Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Boalemo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pemberian Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Boalemo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini meliputi:

1.5.1 Manfaat teoritis

Sebagai salah satu bahan perbandingan antara teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan kinerja pegawai yang tidak dapat dengan keadaan yang terjadi dilapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainya yang ingin mengangkat topik seperti penelitian ini. Dan bagi penelitian lebih lanjut memberikan tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal Kompensasi tidak langsung.

1.5.2 Manfaat Praktis

Untuk memberikan bahan masukan bagi instansi tersebut serta memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian dilakukan demi kemajuan lembaga dan instansi itu sendiri.