

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia juga berperan aktif terhadap jalannya suatu kegiatan dalam organisasi. Sebab Sumber Daya Manusia merupakan Sumber Daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua Potensi tersebut sangat menunjang pencapaian sasaran organisasi.

Maka untuk mempertahankan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi harus bisa memperhatikan kebutuhan setiap Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong semangat kerja serta dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional serta meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas merupakan tuntutan dalam organisasi yang harus dicapai oleh tenaga kerja, karena produktivitas merupakan salah satu sasaran utama suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat bekerja dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien yang artinya bekerja dengan tepat guna dan tepat waktu tanpa memerlukan biaya yang berlebihan. Sehingga kinerja para pegawai berfungsi secara optimal. Pencapaian produktivitas ini tidaklah mudah bagi organisasi, oleh sebab itu pencapaian produktivitas yang tinggi menjadi salah satu sasaran jangka panjang oleh sebuah organisasi. Dengan kondisi tersebut organisasi harus mampu

memberikan dukungan terhadap para pegawai yang dapat mengembangkan, meningkatkan keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Memberikan pelatihan juga sudah menjadi keharusan perusahaan, agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga dilakukan guna memperoleh produktivitas tinggi. Dan yang paling utama adalah pemberian kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi yang memuaskan adalah satu hal yang dilihat para pegawai. Faktor kompensasi yang memuaskan inilah yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja, prestasi kerja dan kepuasan pegawai. Kompensasi atau balas jasa ini sudah menjadi kewajiban organisasi terhadap pegawai. Jika kompensasi diberikan dengan adil, maka pegawai akan merasa puas dan tentu akan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi dinilai sangat penting karena tingkat besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah sebagai penghargaan atas jerih payahnya terhadap perusahaan. Kompensasi juga merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan pegawai yang dimilikinya.

Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggungjawab kepada Bupati untuk melaksanakan tugas dan fungsi penyelenggaraan urusan keuangan dan pendapatan daerah. Kantor BKPD Bone Bolango berada di Jl. Prof. Dr. Ing B.J. Habibie, Ulanta, Suwawa, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo 96184.

BKPD Kabupaten Bone Bolango memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup kerjanya
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengelolaan keuangan daerah
- b. Melaksanakan pemungutan pendapatan daerah
- c. Menyusun laporan keuangan daerah
- d. Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengelolaan barang milik daerah.

Dari banyaknya pegawai yang bekerja di BKPD ini terdapat dua jenis pegawai yang tergolong dalam status pegawai tetap dan pegawai kontrak. Pada pengamatan sepintas secara subyektif di lapangan terlihat tampak adanya kesenjangan antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak. Kesenjangan yang banyak terjadi merupakan masalah utama yaitu perbedaan diterimanya kompensasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak yang sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja para pegawai. Penting bagi instansi terkait akan pemberian kompensasi kepada pegawai dengan sepadan dan pantas. Akan tetapi, dengan adanya peraturan dan perundang-undangan serta kebijakan baru yang berubah dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah menjadikan sebuah pemberian kompensasi ini dirasakan menjadi belum sepadan dan belum

memuaskan bagi para pegawai khususnya tenaga kontrak karena perbedaan status tentang kepegawaian mereka.

Tabel 1.1: Kompensasi Pegawai Kontrak

DAFTAR PENERIMAAN GAJI NON PNS BADAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO BULAN MEI TAHUN ANGGARAN 2021							
NO	NAMA	ORG/PERBULAN	POTONGAN			JUMLAH YANG DITERIMA	TANDA
			IJIN	TK	TD		
1	MITHA CYNTHIA HASAN, S.KOM	Rp 1.500.000	Rp 15.000	Rp -	Rp 30.000	Rp 1.455.000	
2	RULLY ADUDU, S. SOS	Rp 1.500.000	Rp -	Rp -	Rp 45.000	Rp 1.455.000	3.
3	IRMAWATY HUSAIN, SE	Rp 1.500.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.500.000	
4	FEFEN HENDRO WIJAYA, S.PD	Rp 1.500.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.500.000	5.
5	DEWI CECILIA MOPILI, S.I.KOM	Rp 1.500.000	Rp -	Rp -	Rp 15.000	Rp 1.485.000	
6	NANGSI MOHAMAD, SE	Rp 1.500.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.500.000	7.
7	MUHAMMAD IMAN ULOLI	Rp 1.250.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.250.000	
8	FITRIANY MOINTI	Rp 1.250.000	Rp 12.500	Rp -	Rp 12.500	Rp 1.225.000	9.
9	NUR AFNI POLUTU	Rp 1.250.000	Rp 12.500	Rp -	Rp 12.500	Rp 1.225.000	
10	RONY LALU	Rp 1.250.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.250.000	11.

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa gaji pegawai kontrak cenderung rendah bahkan tidak memenuhi standar gaji UMP, sehingga dapat dikatakan kompensasi dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Adapun wawancara peneliti dengan sekretaris BKPD Bone Bolango yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai kontrak sudah di atur dalam PERBUP Bone Bolango nomor 27 tahun 2019 tentang standar satuan harga. Selain itu juga Pegawai kontrak akan mendapatkan upah tambahan jika mengikuti kerja lapangan. Dilihat dari kinerja dari pegawai kontrak pun sudah ada

tupoksinya masing-masing akan tetapi masih terdapat beberapa kinerjanya cenderung kurang produktif.

Diantaranya pegawai kontrak yang tidak tepat waktu dalam pemasukan laporan dan juga ada beberapa hal yang masih perlu untuk diperbaiki dalam pelaporannya, seperti kurangnya kesadaran diri, keterampilan, dan disiplin pegawai kontrak tersebut pada daftar hadir yang telah disiapkan pihak kantor.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang kompensasi dan produktifitas kerja yang disajikan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kontrak Pada Kantor Badan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BKPD) Bone Bolango”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Dilihat dari kuantitas kerja pegawai kontrak cenderung masih belum memenuhi harapan kantor BKPD Bone Bolango.
2. Kualitas kerja pegawai masih minim atau masih mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.
3. Pegawai cenderung tidak tepat waktu untuk penyelesaian tugasnya sesuai waktu yang di tetapkan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah peneliti merumuskan permasalahan yaitu Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kontrak Pada Kantor BKPD Bone Bolango ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini yaitu Mengetahui Apakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kontrak Pada Kantor BKPD Bone Bolango

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Secara Akademis
  - a. Penelitian ini diharapkan menambah dapat wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta menambahkan ilmu yang telah didapatkan dibangku kuliah.
  - b. Penelitian ini dapat berguna sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan praktis mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dan untuk melengkapi pengetahuan teoritis yang didapat diperkuliahan.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan

mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan dalam menjalankan aktivitas organisasi.