BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan yang terjadi secara global, baik di negara-negara maju maupun negara berkembang manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat membuat barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil tersebut menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu instansi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang menggerakkan tata laksana sebuah organisasi baik itu organisasi swasta maupun negara. Sehingga sumber daya manusia yang dijadikan sebagai pelaku utama dalam organisasi maka tentunya harus diisi oleh orang-orang yang terpilih. Dalam katalain, mereka yang dapat duduk dan menjalankan tugas itu adalah yang memiliki kapabilitas lebih daripada yang lain yang mempunyai peranan penting baiksecara perorangan ataupun kelompok.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan organisasinya, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawainya, misalnya dengan melalui pemberian kompensasi yang layak dengan memperhitungkan prestasi

kerjanya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu instansi, maka suatu instansi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produktivitas pelayanan dan sudah sewajarnya sumber daya manusia lebih dari sekedar aset instansi dan menjadikan mitra dalam membangun instansi tersebut.

Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih dibawah sistem penggajian swasta, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam situasi ini yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi.

Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Bagaimanapun majunya sistem atau teknologi yang digunakan di perusahaan tersebut, tanpa adanya unsur manusia yang mengoperasikannya dengan efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Pencapaian dalam suatu organisasi dapat diukur melalui

tingkat prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja ini berupa produktivitas atau hasil kerja dari pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya perusahaan dapat melakukan beberapa usaha, antara lain melalui perilaku pemimpin mereka dan kompensasi yang mereka berikan. Beberapa penelitian sebelumnya seperti Characterizing Effective Leader Behaviors for The Futureoleh Elizabeth A. Rupprecht, Jessica S. Waldrop, and Matthew J. Grawitch (2013) menjelaskan bahwa ada kaitan yang erat antara perilaku pemimpin dengan tingkat prestasi kerja karyawan, dimana dengan meningkatkan perilaku pemimpin maka tingkat prestasi kerja karyawan akan meningkat dan *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in* Malang Indonesia oleh Sophia 2 (2013) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan tingkat prestasi karyawan, dimana pemberiankompensasi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perilaku seorang pemimpin akan berkaitan sangat erat dengan tingkat prestasi karyawan. Seorang pemimpin yang bertindak atau berperilaku dengan baik terutama kepada para karyawannya dapat mendorong karyawan tersebut mau bekerja dan berprestasi sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, dan juga dapat terjadi sebaliknya jikalau ternyata pemimpin berperilaku atau bersikap kurang baik terhadap karyawan, maka tingkat prestasi kerja mereka akan turun dan dalam kondisi yang parah karyawan

akan pasif atau keluar dari perusahaan. Perilaku pemimpin yang baik terutama bagi karyawan ada dalam berbagai bentuk seperti bagaimana pemimpin mengkomunikasikan visi dan misi perusahaankepada karyawan, bagaimana seorang pemimpin mengembangkan strategi untuk mendukung visi dan misi perusahaan, bagaimana seorang pemimpin menunjukkan nilai-nilai yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, bagaimana seorang pemimpin memberdayakan karyawannya, dan bagaimana seorang pemimpin mensupport, memotivasi, dan menginspirasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya pemberian kompensasi ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan memahami dan mengetahui kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi ini juga di harapkan dapat membuat karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaan dan perusahaannya, dan sebaliknya dapat terjadi jikalau pemberian kompensasi ternyata tidak layak serta tidak adil maka prestasi kerja karyawan dapat menurun dan tidak merasa betah pada pekerjaannya. Pemberian kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji pokok dan tunjangan serta kompensasi non finansial seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan fasilitas kerja.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi apabila kompensasi tersebut diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Kompensasi tidak hanya penting bagi para pegawai saja, melainkan juga penting bagi instansi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program-program kompensasi merupakan cerminan upaya instansi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika instansi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi pegawainya, cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari instansinya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada instansi tersebut. Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah kinerja pegawai.

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu: Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada

yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai.

Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi yang tinggi pada seorang pegawai mempunyai implikasi bahwa instansi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari pegawai yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak pegawainya yang berprestasi tinggi. Banyaknya pegawai yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang

efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

Adapun wawancara yang dilakukan kepada tiga orang pegawai di PPs UNM menyatakan bahwa di Program Pascasarjana UNM terdapat beberapa keluhan diantaranya seorang pegawai tugas pokok yang diembannya cukup banyak karena pegawai tersebut membawahi dua bidang/unit di PPS UNM Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu, selain itu adapula pegawai yang memiliki tupoksi yang dalam pekerjaannnya membutuhkan bantuan pegawai lain akan tetapi hanya dikerjakan oleh satu orang pegawai dalam hal ini kepala gudang, sehingga pegawai tersebut merasa beban kerjanya berlebihan.

Selain berdasarkan tugas pokok yang diberikan kepada pegawai, dapat pula dilihat dari rekapitulasi kehadiran pegawai seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 1

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai

No.	Bulan (2019)	Keterangan		
		Alpha (A) / Terlambat	Sakit (S)	Izin (I)
1	Februari	44	0	7
2	Maret	51	3	12
3	April	56	0	11
Jumlah		**151**	**3**	**30**

Sumber: Data Kepegawaian PPs UNM, 2019

Tabel 1 di atas menggambarkan tingkat kehadiran pegawai pada Program Pascasarjana Universitas negeri Makassar. Jika diuraikan pada bulan februari terdapat 44 orang yang alpha dan izin sebanyak 7 orang, pada bulan maret terdapat 51 orang alpha, 3 orang sakit, dan 12 orang izin, sedangkan pada bulan april terdapat 56 orang alpha dan 11 orang izin. Menurut pegawai yang bertanggungjawab pada bagian absensi pegawai yang jam kehadirannya pukul 08.05 maka dinyatakan alpha. Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan pegawai jika dilihat dari tingkat kehadirannya karena semakin kedepan semakin banyak jumlah alpha.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam suatu instansi harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak.Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan instansi dan kepentingan para pegawainya mutlak untuk diperhitungkan.

Adapun jumlah pegawai yang ada pada Program pascasarjana Universitas Negeri Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Jumlah Pegawai PPs UNM

NO	Keterangan	Jumlah Pegawai
1	PNS	11
2	Honorer	51
Total Keseluruhan		**62**

Sumber: Data Kepegawaian PPs UNM, 2019

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **"Analisis Pemberian Kompensasi Pegawai pada ProgramPascasarjana Universitas Negeri Makassar".**

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

Bagaimana Analisis Pemberian Kompensasi Pegawai pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Pemberian kompensasi pegawai pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat bagi dunia akademik

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Manfaat praktis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.