

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber daya manusia (SDM) bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si pegawai tersebut, dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) ada banyak faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya terkait dengan upah / gaji yang diterima, beban kerja yang diberikan kepada pegawai serta kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai yang ada dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Pemberdayaan terhadap sumber daya manusia sangatlah penting agar dapat diolah dan berguna untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya merupakan target utama dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi, maka dari itu organisasi diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, sehingga dengan pengelolaan tersebut dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman sebagai individu yang merupakan bagian dari sebuah organisasi. Sadar akan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting dalam organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia tentulah menjadi perhatian utama dalam setiap organisasi. Oleh karenanya sebuah lembaga atau organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) merupakan perguruan tinggi kepolisian di Indonesia, dengan peran sebagai lembaga pendidikan kedinasan dan lembaga pendidikan akademik, mempunyai jati diri sebagai Perguruan Tinggi Kedinasan Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang bertujuan mengembangkan Ilmu Kepolisian di Indonesia. Untuk mewujudkan hal tersebut, senantiasa

dilakukan usaha-usaha maksimal untuk meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar (akademik) dan kualitas kelembagaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), sehingga lembaga ini mampu meluluskan perwira-perwira dengan kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan Negara Indonesia. Dengan semakin kompleksnya tuntutan kinerja Kepolisian Republik Indonesia (Polri) dan Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), semakin besar pula tingkat beban kerja yang diberikan kepada pegawai yang ada di satuan kerja tersebut. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai. tidak hanya beban kerja yang perlu ditingkatkan namun pemberian kompensasi beserta tunjangan lainnya diharapkan seimbang dengan beban kerja yang diberikan bagi para pegawai. Pemberian kompensasi dan pembagian beban kerja yang efektif sangat penting bagi sebuah organisasi, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan kompensasi dan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi itu sendiri.

Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia selalu menjadi perhatian divisi Sumber Daya Manusia (SDM), seperti pemberian tugas dan kesejahteraan. Dalam memberikan tugas, masing-masing individu memiliki kemampuan dan kemauan. Ada yang memiliki kemampuan namun kemauannya kurang, ada yang sangat rajin namun kemampuannya terbatas, ada yang kemampuannya terbatas dan kemauannya kurang, dan ada pula yang kemampuannya mencukupi dan rajin untuk menyelesaikan tiap-tiap tugasnya. Pemberlakuan beban kerja yang tinggi menuntut lembaga untuk memaksimalkan jam kerja. Tuntutan kerja yang tinggi dan profesional dari lembaga menuntut para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya secara cepat, tepat, dan akurat, sehingga tak dapat dipungkiri lagi banyak pegawai yang bekerja melebihi jumlah jam kerjanya, dengan menggunakan waktu lembur dengan perhitungan per jam. Hal tersebut cukup baik dan tidak keluar dari peraturan perundang-undangan, namun jika pegawai sering bekerja lembur dapat berdampak terhadap penurunan kinerjanya dikemudian hari. Dengan demikian

pemberian kompensasi yang sesuai serta beban kerja yang efektif merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di sebuah lembaga atau organisasi.

Pemberlakuan beban kerja yang efektif dan pemberian kompensasi yang sesuai seharusnya menjadi fokus utama dalam berjalannya sebuah organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja, kompensasi tersebut dapat berupa gaji ataupun tunjangan-tunjangan lainnya. Kompensasi sebagian besar hanya dipandang sebagai uang tunai, oleh karena itu aspek-aspek lain diabaikan. Selain menjadi tujuan dalam bekerja kompensasi juga merupakan suatu stimulan yang dapat merangsang para pegawai agar dapat bekerja dengan profesional serta dapat menyelesaikan tugasnya secara cepat, tepat, dan akurat. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktivitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai. Dalam kenyataannya meskipun kompensasi pegawai dalam bentuk tunjangan kinerja telah diberikan sejak tahun 2013, akan tetapi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) belum menunjukkan perubahan yang signifikan dan bahkan cenderung tetap.

Dengan pemberlakuan beban kerja yang efektif serta pemberian kompensasi yang adil dan merata diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam sebuah organisasi maupun instansi sehingga dengan kinerja yang baik serta produktivitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai dapat diberikan penghargaan dari pihak organisasi ataupun instansi yang menaungi para pegawai tersebut. Satu di antaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas dan sesuai dengan kemampuan dan hasil kerja (*output*) yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan kemampuannya.

Namun ada halnya penghargaan yang diberikan tersebut dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan. Hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antar pegawai, kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerja serta

pemberian beban kerja yang melebihi kapasitas atau kemampuan pegawai akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja pegawai di STIK belum sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dengan performa kinerja yang ditampilkan para pegawai belum maksimal, disebabkan adanya kecemburuan mengenai pemberian jumlah tunjangan kinerja yang memiliki kesenjangan yang cukup signifikan antar golongan / eselon. Kesenjaangan tersebut dapat dilihat dari tabel jumlah besaran indeks tunjangan kinerja Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) berikut ini

Tabel 1.1
Besaran Indeks Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia
(Perkapolri) Tahun 2015

No	Pangkat / Golongan	Eselon / Nivelle Ring	Jabatan	Kelas jabatan	Indeks Tunjangan Kinerja (Rp)
1	Penata Tk.I (III d) / Penata (III c)	IV A	Struktural	9	2.582.000
2	Penata Muda Tk.I (III b) / Penata Muda (III a) / Anjak Pertama (IV a/b)	IV B	Struktural	8	2.150.000
3	Pengatur Tk.I (II d) / Bhayangkara Penyelia (III c/d)		Struktural	7	1.870.000
4	Pengatur (II c) / Bhayangkara Pelaksana lanjutan (III a/b)		Struktural	6	1.626.000
5	Pengatur Muda Tk.I (II		Struktural	5	1.414.000

	b) / Pengatur Muda (II a) / CPNS Gol. III				
6	Juru Tk.I (I d) / CPNS Gol. II		Struktural	4	1.286.000
7	Juru (I c)		Struktural	3	1.168.000
8	Juru Muda Tk.I (I b)		Struktural	2	1.063.000
9	Juru Muda (I a) / CPNS Gol. I		Struktural	1	990.000

Selain kesenjangan jumlah indeks pemberian tunjangan kinerja yang telah disajikan dalam tabel 1.1 di atas, beban kerja yang didapat para pegawai juga nantinya akan mempengaruhi penilaian kinerja yang juga merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka memberikan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan. Dengan begitu pemberian kompensasi dan penetapan beban kerja yang efektif yang ada pada lembaga sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Penetapan beban kerja yang tinggi seperti halnya pada pegawai yang memegang kerja ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya akan menyebabkan pegawai menjadi tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagaimana kompensasi dan dan beban kerja saling berkait dan mempengaruhi sebuah organisasi atau lembaga, maka berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis menganggap bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis mengambil penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI SEKOLAH TINGGI ILMU KEPOLISIAN (STIK)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, berikut adalah permasalahan-permasalahan yang akan di bahas :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)
- c. Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini yaitu :

- a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Organisasi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang Menyangkut kompensasi, beban kerja dan kinerja pegawai.

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dimasa yang akan datang, menambah perbendaharaan bacaan bagi mahasiswa / mahasiswi tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan juga dapat menjadi acuan bagi akademisi dalam penilaian dan akreditasi institusi.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengalaman yang sangat berharga bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang didapat dibangku perkuliahan, menambah pengetahuan tentang cara melakukan penelitian dan juga memberi wawasan terkait kompensasi, beban kerja serta kinerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis membatasi penelitian ini hanya masalah pengaruh-pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di setiap sub bagian di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK).

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu mengikuti sistematika Panduan Teknis Penulisan Tugas Akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Ubhara Jaya) tahun 2017. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB. I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan

BAB. II TINJAUAN PUSTAKA

Literatur yang mendasari topik penelitian dan model konseptual penelitian secara umum.

BAB. III METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB. IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil organisasi, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB. V PENUTUP

Kesimpulan dan implikasi manajerial

