

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Agama merupakan suatu hal yang sangat penting dan memiliki peran bagi kehidupan bangsa Indonesia. Prinsip “Ketuhanan Yang Maha Esa” sebagai sila pertama dalam Pancasila yang menjadi jiwa bagi sila-sila lainnya. Oleh karena itu, agama menjadi bagian yang melandasi dan menjiwai seluruh umat serta mengarahkan untuk menggapai tujuan pembangunan nasional. Hal tersebut selaras dengan visi “Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil, dan Makmur”. Dengan terwujudnya visi tersebut diharapkan mampu untuk menciptakan pribadi yang taat akan agama dan mampu untuk berkontribusi dalam pembangunan nasional.

Berdasarkan keberadaan agama yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat dan bangsa Indonesia membuat agama menjadi suatu bidang yang ada dibawah naungan Pemerintah Pusat dalam otonomi daerah. Oleh sebab itu, urusan agama di daerah dinaungi oleh Kementerian Agama daerah. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng menjadi salah satu Kementerian Agama di daerah Bali yang bertempat di Bali Utara. Adapun beberapa tugas dan fungsi dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Buleleng berdasarkan kebijaksanaan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bali dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari tugas dan fungsi yang dimiliki oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng, dapat dilihat bahwa peranan dari para pegawai sangatlah penting. Namun, sebagai peranan yang penting, tidak selalu juga diikuti oleh kinerja yang baik dari para pegawai. Seperti pada saat jam kerja tidak ada ditempat kerja, tidak masuk kerja, waktu penyelesaian pekerjaan yang lama, serta hasil capaian dari target yang sudah ditentukan yang belum maksimal.

Tingkat efektifitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu pegawai, sehingga rendahnya kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng. Menurut Pohan dan Ansor (2013) kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dikerjakan dengan perasaan sungguh-sungguh untuk menghasilkan kerja yang lebih baik. Suatu kinerja akan dipengaruhi oleh karakteristik dari individu dan lingkungan kerjanya. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil dari usaha pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas (Apriyanti, 2020). Dalam pelaksanaan kerjanya, dibutuhkan peningkatan kinerja dari pegawai agar melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, sangat perlu memperhatikan sikap dasar pegawai pada dirinya sendiri. Namun, dengan adanya perubahan dari segi struktur, sistem maupun aturan membuat pegawai tidak dapat untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Pada penelitian ini fenomena tersebut dibatasi pada kompensasi dan motivasi kerja.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng merupakan salah satu instansi pemerintahan yang didalamnya menaungi tentang pelayanan umat yang ada di Kabupaten Buleleng. Tidak hanya memberikan pelayanan di Kantor saja, akan tetapi pelayanan yang diberikan langsung menysasar ke lapangan.

Job description tersebut dilakukan oleh penyuluh agama masing-masing agama. Penyuluh merupakan pegawai yang memiliki tugas untuk memberikan pendidikan, bimbingan, serta penerangan kepada masyarakat agar dapat mengatasi masalah yang ada dilapangan. Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 574 Tahun 1999 dan Nomor 178 Tahun 1999 penyuluh agama merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, serta wewenang untuk melakukan kegiatan bimbingan dan penyuluhan agama dan pembangunan melalui bahasa agama. Namun, penyuluh juga dapat meliputi Pegawai Non Aparatur Sipil Negara atau tenaga kerja honorer yang ditugaskan untuk membantu penyuluh Aparatur Sipil Negara untuk terjun langsung ke lapangan dalam melaksanakan tugasnya. Sikap dasar pegawai sangat perlu untuk diperhatikan baik itu terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang diterapkan sekarang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dari penyuluh agama adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi karena akan dapat mempengaruhi perilaku atau sikap penyuluh agama agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Erwinsyah, Wadud, dan Kurniawan (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan suatu timbal balik atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai sebagai imbalan untuk memotivasi karena pegawai sudah membantu dalam pekerjaan untuk memenuhi target yang sudah ditentukan. Pemberian kompensasi terhadap penyuluh agama adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi para penyuluh untuk lebih bekerja keras. Kompensasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai sehingga mengakibatkan adanya

timbang balik antara kompensasi dengan kinerja. Pemberian kompensasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari para penyuluh agar lebih baik dan bekerja secara maksimal.

Selain pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Ekhsan (2019) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang dalam menjalankan suatu kegiatannya. Pemberian motivasi dalam dunia kerja diharapkan dapat membuat pegawai bisa membangkitkan keinginannya untuk bekerja lebih keras lagi dan lebih bersemangat untuk dapat mencapai suatu kinerja yang baik dan tinggi. Motivasi juga sangat penting di dalam dunia kerja. Motivasi dapat diberikan berupa kompensasi kepada pegawai baik itu bersifat formal maupun non formal, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan sendirinya. Pemberian motivasi ini dilakukan bertujuan agar dapat memberi dorongan dan semangat kepada para pegawai sehingga mereka akan sadar terhadap tugas dan kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan target-target yang sudah ditentukan. Dengan adanya fenomena tersebut maka kompensasi dan motivasi kerja akan menjadi hal yang cukup berarti bagi para penyuluh agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng karena akan dapat membantu untuk meningkatkan kinerja dari para penyuluh.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa penyuluh agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng, kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng terbilang belum cukup optimal, ini bisa dilihat dari target kerja beberapa pegawai dalam satu bulan yang masih belum terpenuhi. Target kerja penyuluh agama dalam satu bulan yaitu harus melaksanakan

minimal 8 kegiatan penyuluhan seperti melaksanakan kegiatan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan, melaksanakan pengembangan bimbingan atau penyuluhan, melaksanakan pengembangan profesi, dan melaksanakan kegiatan penunjang kepenyuluhan. Dalam satu bulan tersebut, terdapat beberapa penyuluh yang belum bisa mencapai target tersebut. Hal tersebut membuat pencairan gaji untuk penyuluh agama Non Aparatur Sipil Negara menjadi terlambat jika belum terpenuhi.

Kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng pada bulan Oktober Tahun 2023 dengan rata-rata 83% yaitu dari 41 orang penyuluh agama hanya 34 orang yang dapat mencapai target kerja selama bulan Oktober Tahun 2023. Data yang lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1. Bagi penyuluh yang belum terpenuhi target kerjanya harus melaksanakan kegiatan lagi agar dapat memenuhi target tersebut sehingga gaji dari penyuluh tersebut dapat dicairkan. Adapun yang menjadi kendala dalam mencapai target tersebut yaitu karena lokasi yang menjadi tujuan untuk melaksanakan penyuluhan berada pada lokasi terpencil dan akses menuju tempat tersebut yang masih sulit sehingga untuk penyuluhan pada desa-desa terpencil masih belum optimal dilaksanakan.

Kantor Kementerian Agama juga memberikan pelayanan berupa bantuan rehabilitas tempat ibadah setiap tahunnya. Secara tidak langsung, penyuluh yang ada pada wilayah tersebut berperan untuk membantu dalam proses pemberian bantuan. Untuk saat ini, bantuan tempat ibadah difokuskan pada tempat ibadah yang terkena bencana alam seperti tanah longsor, tsunami, dan kebakaran. Masyarakat yang tempat ibadahnya terkena bencana alam akan mengajukan proposal ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng untuk mendapatkan bantuan rehabilitas

tempat ibadah. Namun, untuk bantuan tersebut tidak bisa langsung dialokasikan, melainkan perlu waktu paling lambat satu tahun agar bantuan tersebut dapat terealisasi. Hal tersebut yang membuat masyarakat kadang merasa lelah untuk menunggu bantuan yang akan diberikan. Ketika sudah mendapat bantuan rehabilitasi tempat ibadah, tidak semua tempat berhasil untuk menyelesaikan proyek rehabilitasi tersebut dengan tepat waktu, akan tetapi masih ada yang melebihi dari waktu yang telah ditentukan.

Dari segi efektifitas pemanfaatan teknologi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng terbilang belum optimal. Keterbatasan alat seperti komputer menjadi faktor utama dalam hal ini. Selain itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng juga memiliki beberapa website, aplikasi, dan media sosial. Akan tetapi, masih sering mengalami masalah dan masih dalam proses perbaikan yang dimana penyebab salah satunya yaitu faktor SDM yang masih belum bisa untuk mengoperasikan hal tersebut khususnya pegawai yang sudah berumur. Hal tersebut dialami oleh para penyuluh agama Hindu yang sudah memiliki usia lanjut. Hal tersebut menyebabkan kinerja menjadi kurang optimal dilihat dari ketekunan pegawai dalam menjalankan tugasnya masih banyak pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Dari sisi kompensasi, sebenarnya para penyuluh agama sudah diberikan kompensasi layaknya pegawai yang lainnya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa penyuluh agama, mereka sudah mendapatkan gaji namun masih dibawah dari UMK di Kabupaten Buleleng, sehingga beberapa penyuluh masih menganggap gaji tersebut belum memuaskan bagi mereka. Gaji yang didapat untuk penyuluh Non Aparatur Sipil Negara yaitu sejumlah Rp. 2.500.000 sedangkan untuk

penyuluh Aparatur Sipil Negara dan PPPK mendapat gaji sesuai dengan pangkat atau golongan masing-masing. Selain itu, bonus berupa upah ketika mendapatkan pekerjaan lebih atau lembur diluar jam kerja belum diberi upah diluar gaji pokok. Kemudian dilihat dari sisi tunjangan, untuk penyuluh non ASN hanya mendapatkan tunjangan hari raya saja. Pada saat melaksanakan kerjanya, penyuluh agama juga mendapatkan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang digunakan dalam mendukung kegiatan penyuluhan. Adapun sarana dan prasarana tersebut berupa tempat, pengeras suara, dan *banner* kegiatan. Walaupun sudah mendapatkan fasilitas tersebut, akan tetapi penyuluh masih sering kesulitan ketika melaksanakan kegiatan penyuluhan dikarenakan terjadi kendala-kendala yang sewaktu-waktu terjadi di lapangan.

Motivasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng sudah bagus yaitu dengan pemberian *reward and punishment* yang berupa piagam, bingkisan, dan dibuatkan SK. Akan tetapi, masih sering terlihat bahwa para pegawai kurang bersemangat dan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan dilapangan, ada beberapa pegawai yang mengeluhkan ketika diberi pekerjaan yang lebih seperti ketika dimasukkan dalam tim-tim khusus untuk menyelesaikan progres tertentu. Namun menurut beberapa penyuluh agama, hal yang membuat mereka kurang bersemangat ketika melaksanakan pekerjaan adalah jarang sekali mendapat motivasi secara langsung karena kebanyakan mereka bekerja dilapangan. Disamping diberi pekerjaan yang diluar batas kerjanya, pegawai yang ikut pada tim-tim khusus tidak mendapatkan upah tambahan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sipahutar dan Hasyim (2021) yang menyatakan

bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB. Namun, hasil berbeda ternyata ditemukan oleh Setio dan Gulo (2021) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit di Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja memang berpengaruh terhadap kinerja, namun ada yang secara signifikan dan tidak signifikan. Hal tersebut terjadi karena berdasarkan faktor kompensasi yang diterima berbeda-beda di setiap tempat kerja. Hal lain terkait motivasi kerja dijelaskan bahwa setiap individu memiliki motivasi yang berbeda dilandasi oleh faktor internal dan eksternal. Melalui pemaparan tersebut membuat penulis ingin mengetahui sejauh mana tingkat kinerja penyuluh agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng yang berjumlah 41 orang. Fenomena dari keadaan inilah yang menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng seperti berikut :

- (1) Gaji yang di terima oleh penyuluh agama masih dibawah UMK Kabupaten Buleleng.
- (2) Penyuluh agama yang memiliki usia lanjut yang kesulitan dengan kemajuan teknologi.

- (3) Terdapat keluhan dari penyuluh agama yang diikutsertakan dalam tim-tim khusus namun tidak mendapat bonus diluar gaji pokok.
- (4) Kurangnya pemberian motivasi secara langsung karena penyuluh kebanyakan terjun langsung kelapangan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini dilakukan agar penelitian ini tetap fokus dengan masalah yang akan diteliti. Sehingga peneliti memfokuskan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?
- (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?
- (3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sebagai berikut :

- (1) Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.
- (2) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.
- (3) Menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat secara teoritis dapat berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini. Kemudian secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

- (1) Menambah studi kepustakaan pada Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha khususnya prodi Manajemen.
- (2) Bahan masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali.
- (3) Menjadi sarana melatih untuk berpikir secara ilmiah bagi penulis.
- (4) Bahan masukan bagi peneliti lainnya.