

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai faktor penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas sebuah organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik. Untuk mencapai tujuan, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (2006) yang mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia tujuan organisasi sulit berjalan dengan baik. Namun, sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dikelola dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan individu anggota atau kelompok kerja yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa. Hal ini dipertegas dengan pernyataan Marwansyah (2010) yang menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan karir, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja.

Keberhasilan organisasi diukur dari tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada para pegawai. Kesejahteraan pegawai dapat diukur melalui

pemberian kompensasi. Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Hal ini dipertegas oleh pernyataan yang diungkapkan Hasibuan (2003) yang menyatakan “jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapannya serta keterampilannya lebih baik”. Hal ini juga didukung oleh studi empirik dari Chahyadi (2011) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan dalam bentuk finansial, *non* finansial dan fasilitas. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Sihotang (2007) yang mengatakan kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer baik berupa finansial, *non* finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. Pemberian kompensasi yang baik didasari dengan kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 3 kantor camat yang berada di Kabupaten Jember, yaitu Kantor Camat Negara, Kantor Camat Jember dan Kantor Camat Mendoyo, ditemukan permasalahan mengenai kompensasi pada Kantor Camat mendoyo. Diduga kompensasi yang diterima pegawai belum optimal, maka dari itu penelitian ini fokus pada Kantor Camat Mendoyo.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Mendoyo diduga terdapat permasalahan mengenai pemberian kompensasi, seperti gaji yang belum sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) Jembrana. Pemberian kompensasi diduga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja. Kantor Camat Mendoyo merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kantor Camat Mendoyo terletak di Desa Pergung, Kecamatan Mendoyo, Kabupaten Jembrana. Kantor Camat Mendoyo memiliki jumlah pegawai 30 orang.

Dari observasi yang dilakukan pada pegawai Kantor Camat Mendoyo pemberian kompensasi pada umumnya masih di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten). Berikut ini data gaji pokok pegawai yang disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Data Gaji Pegawai Kantor Camat Mendoyo (n=10)

No	Nama	Gaji Pegawai	UMK	Kategori
1	Pegawai 1	Rp. 3.300.000	Rp. 2.557.102	Sesuai UMK
2	Pegawai 2	Rp. 3.200.000	Rp. 2.557.102	Sesuai UMK
3	Pegawai 3	Rp. 3.000.000	Rp. 2.557.102	Sesuai UMK
4	Pegawai 4	Rp.1.165.000	Rp. 2.557.102	Di Bawah UMK
5	Pegawai 5	Rp. 1.165.000	Rp. 2.557.102	Di Bawah UMK
6	Pegawai 6	Rp. 1.165.000	Rp. 2.557.102	Di Bawah UMK
7	Pegawai 7	Rp. 1.165.000	Rp. 2.557.102	Di Bawah UMK
8	Pegawai 8	Rp. 1.165.000	Rp. 2.557.102	Di Bawah UMK
9	Pegawai 9	Rp. 1.165.000	Rp. 2.557.102	Di Bawah UMK
10	Pegawai 10	Rp. 1.165.000	Rp. 2.557.102	Di Bawah UMK

Sumber: Pegawai Kantor Camat Mendoyo

Tabel 1.1 menunjukkan gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMK yang ditetapkan. Fakta yang terjadi di lapangan, gaji yang diterima pegawai diatas UMK saja masih dikeluhkan pada pegawai, mulai dari permasalahan lebih besar

pengeluaran daripada gaji yang didapat karena mempunyai tanggungan yang besar, sampai dengan gaji yang sudah dipotong hutang. Selain gaji yang didapat, pegawai juga mengeluhkan fasilitas yang didapat, mulai dari bangunan kantor, ruang kerja yang kurang nyaman dan parkir kendaraan diduga belum optimal.

Pemberian kompensasi yang kurang diduga karena tingkat pendidikan formal pegawai pada Kantor Camat Mendoyo masih rendah. Jika pegawai mempunyai ilmu pengetahuan yang luas maka dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak terlalu sulit. Pendidikan merupakan pembelajaran yang disiapkan untuk meningkatkan tugas dan pekerjaan dimasa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan Atmodiwirio (2002) bahwa pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggung jawab dan atau tugas-tugas baru. Pada Kantor Camat Mendoyo tingkat pendidikan formal pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2

Data Tingkat Pendidikan Formal Pegawai Kantor Camat Mendoyo

No	Tingkat Pendidikan Formal	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	17	56,7
2	D1/D3	1	3,3
3	S1/S2	12	40
	JUMLAH	30	100 %

Sumber: Lampiran 2

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal pegawai di Kantor Camat Mendoyo sebagian besar merupakan lulusan SMA yang memiliki persentase 56,7 % hal ini mengakibatkan kinerja dari instansi menjadi kurang, dikarenakan tingkat pendidikan pegawai masih rendah, akibat kurangnya keahlian pegawai dalam menjalankan tugas. Selain tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja pegawai juga sangat penting. Pengalaman kerja dapat diukur

dari berapa lama/masa kerja pegawai dan keahlian apa saja yang dimiliki oleh pegawai. Berikut ini merupakan data pengalaman kerja pegawai pada Kantor Camat Mendoyo pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3

Data Masa Kerja Pegawai Kantor Camat Mendoyo (n=10)

No	Nama	Masa kerja (tahun)	Jabatan awal kerja	Jabatan kerja saat ini
1	Pegawai 1	8	Kasi Trantib	Kasi Trantib
2	Pegawai 2	7	Kasubag Penyusunan Program dan Keuangan	Kasubag Penyusunan Program dan Keuangan
3	Pegawai 3	5	Pengelola Potensi Desa/Kelurahan	Pengelola Potensi Desa/Kelurahan
4	Pegawai 4	1,5	Kasi Sosial dan Budaya	Kasi Sosial dan Budaya
5	Pegawai 5	1,5	Kasi Pemerintahan dan Pelayanan Umum	Kasi Pemerintahan dan Pelayanan Umum
6	Pegawai 6	1	Kasubag Umum	Kasubag Umum
7	Pegawai 7	1	Staf Kontrak	Staf kontrak
8	Pegawai 8	3	Staf Kontrak	Staf Kontrak
9	Pegawai 9	1	Staf Kontrak	Staf Kontrak
10	Pegawai 10	1	Staf Kontrak	Staf Kontrak

Sumber: Pegawai Kantor Camat Mendoyo

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan masa kerja pegawai Kantor Camat Mendoyo. Masa kerja pegawai dapat diukur sekurang kurangnya minimal 3 tahun agar dikatakan berpengalaman, Wiratama (2015). Menurut Siagian (2007), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Pengalaman kerja juga dihitung dari berapa kali pegawai berganti jabatan dan keterampilan apa saja yang telah dikuasai. Bahkan dari informasi, terdapat pegawai belum menguasai peralatan dan teknologi seperti pengaplikasian komputer. Masa kerja yang tidak lama mengakibatkan pegawai kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan sehingga tidak memahami tugas yang diberikan. Semakin lama masa kerja

seorang pegawai, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan, hal ini menyebabkan kompensasi yang diterima pegawai akan meningkat.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian mengenai tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja dan kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan untuk pegawai pada Kantor Camat Mendoyo belum sesuai UMK yang ditetapkan kabupaten.
2. Tingkat pendidikan formal pegawai pada Kantor Camat Mendoyo sebagian besar lulusan SMA.
3. Pengalaman kerja pegawai kurang dari 3 tahun.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas serta mempertimbangkan berbagai keterbatasan-keterbatasan yang ada, maka pembatasan penelitian ini hanya pada pengaruh tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap pengalaman kerja pada Kantor Camat Mendoyo?
2. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo?
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo?
4. Apakah pengalaman kerja memediasi pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap pengalaman kerja pada Kantor Camat Mendoyo.
2. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo.
3. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo.
4. Untuk menguji peran pengalaman kerja memediasi pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat Mendoyo.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil penelitian diharapkan memberikan dua manfaat, yaitu: (1) manfaat teoretis dan (2) manfaat praktis, secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Yaitu memberikan tambahan referensi dan khasanah keilmuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

Yaitu diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada Kepala Camat Mendoyo selaku pimpinan tertinggi di dalam organisasi tersebut, dan seluruh pegawai Kantor Camat Mendoyo akan pengaruh dari tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kompensasi, sehingga dapat dijadikan acuan dalam menerapkan kebijakan terkait kinerja pegawai.

