

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur Aparatur Negara, oleh karena itu seorang Pegawai Negeri Sipil diuntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945, serta mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Tantangan yang dihadapi untuk saat ini tidaklah mudah, bermacam problema yang dihadapi merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi demi meningkatkan kinerja birokrasi untuk mengantisipasi era Globalisasi.

Berbagai macam masalah yang menyangkut Pegawai Negeri Sipil masih terus membayangi pemerintahan Indonesia. Masih terdengar dan terlihat oleh masyarakat, di mana masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki disiplin kerja yang baik, pelayanan pemerintah yang belum diberikan dengan ramah, mudah dan belum memuaskan. Tunjangan – tunjangan sudah banyak diberikan pemerintah kepada para pegawai selama ini, tetapi masih belum juga memberikan *feedback* yang diharapkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pegawai.

Berbagai cara dilakukan pemerintah untuk dapat memperbaiki kinerja Pegawai Negeri Sipil agar dapat mengemban amanat negara untuk melayani rakyat Indonesia dengan baik, di mana selama ini Pegawai Negeri Sipil oleh masyarakat masih di anggap bekerja dengan santai dan sulit untuk di pecat jika melakukan kesalahan. “Seperti yang terjadi di Pemprov Lampung, disiplin pegawai di Pemprov Lampung sangat rendah. Hal ini terlihat dari hasil inspeksi mendadak (sidak) yang dilakukan tim Gerakan Disiplin Nasional (GDN) Pemprov Lampung. Dari hasil sidak yang digelar pada awal Ramadan itu, tercatat 277 pegawai bolos kerja atau tidak hadir tanpa keterangan. Dari jumlah itu, 127 orang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Sedangkan sisanya, 150 orang, berstatus tenaga honorer. Padahal, sidak yang dilakukan itu baru dua hari dengan sasaran sementara sepuluh satker / instansi.¹” Hal ini terlihat bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil masih rendah, belum ada perbaikan perilaku pegawai yang meningkat ke arah lebih baik lagi.

Hasibuan menyatakan : “Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”².

¹[Wah, ratusan pegawai bolos](#), Radar Lampung. Diakses pada hari Jumat, tanggal 8 November 2013, pukul 02:48.

² Hasibuan, Malayu. S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), p.141

Namun ternyata motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil juga masih rendah, hal ini didapatkan Sekda Tanjabbar – KualaTungkal, H Mukhlis berdasarkan laporan dari luar tentang rendahnya pelayanan terhadap warga, sehingga Sekda berencana akan mengevaluasi kualitas kerja bawahannya.

“Sekda bercerita, ia mencoba mengadopsi beberapa daerah yang telah sukses melakukan perubahan sistem birokrasi, di mana budaya kerja bisa berubah dari atas ke bawah. Meski diakuinya, perubahan ini tak akan terwujud jika tak mendapat support dari banyak pihak, terlebih jika tak tersusun konsekuensi. "Kami lihat pegawai masih 40 - 50 persen, disiplin masih relatif, bahkan masih 30 - 40 persen, begitu juga motivasi kerja, menurutnya paling tinggi hanya 50 persen," paparnya.”³

Berdasarkan pengertian dan fakta di atas, maka motivasi kerja pegawai yang meningkat akan dapat menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya selama ini. Hanya ternyata dalam berjalannya waktu, masih ada masalah-masalah yang timbul berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Di mana tidak semua orang termotivasi oleh suatu hal yang sama dan motivasi kerja seseorang dapat menurun seiring berjalannya waktu yang disebabkan pengaruh dari dalam diri pegawai, lingkungan maupun keluarga.

Selain itu, bukan rahasia lagi bahwa gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil belum memadai dan belum dapat memberikan kesejahteraan yang merata terutama bagi Pegawai Negeri Sipil bergolongan rendah, hal ini memberikan akibat kurangnya dimiliki motivasi dalam bekerja oleh Pegawai Negeri Sipil bergolongan rendah tersebut. Tujuan pemberian tunjangan kinerja salah satu cara sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan juga

³ [Motivasi Kerja PNS Masih Rendah](#). Jambi Ekspres. Diakses pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2014, pukul 14.51.

upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. “Antara pegawai golongan I dengan golongan III maupun IV selisih gajinya menjadi 1:10 atau 1:15. Sebagai contoh gaji pokok PNS golongan Ia Rp 1,5 juta, sedangkan golongan IVc sekitar Rp 4,5 juta.”⁴ Berdasarkan data di atas terlihat sekali perbedaan gaji yang begitu jauh antara pegawai golongan rendah dengan pegawai golongan paling tinggi.

“Sebagai kementerian yang merupakan pionir dalam program reformasi birokrasi, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) telah mendapatkan remunerasi 100 persen.

Hal ini berdampak pada tingginya take home pay yang diterima para pegawainya dibandingkan dengan PNS di Kementerian/Lembaga (K/L) lain. Demikian disampaikan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Kiagus Ahmad Badaruddin, saat ditemui di Gedung DPR RI, Senayan, Jakarta, Rabu (5/9/2012). "Ada tunjangan khusus yang kita sebut remunerasi, semua K/L punya itu tapi ada yang dibayarkan 100 persen tapi ada 70, 85 persen, sesuai dengan tingkat pencapaian reformasinya, tentu kalau dia terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kalau CPNS dapat 70 persen, tapi di keuangan sudah 100 persen, ya lebih tinggi," ujarnya.

Namun, lanjut Badaruddin, untuk gaji pokok, pegawai baru Kemenkeu menerima gaji sama dengan PNS baru lainnya.

"Struktur gaji itu kan sama, PNS dapat gaji yang sama, gaji pokok seluruhnya sama, gaji pokok sebagai PNS, gaji sama, hanya tunjanganannya yang beda," jelasnya.

Menurutnya, penerimaan PNS baru Kemenkeu sekitar Rp 4,5 juta per bulan dengan gaji pokok masih di bawah Rp 2 juta. Sementara untuk pegawai golongan 3c, penerimaan PNS Kemenkeu bisa melebihi Rp 10 juta.

"Rp 10 juta itu kalau sudah golongan 3, kalau pelaksana golongan 3 menduduki jabatan tertentu itu dapat tunjangan tambahan, pangkat sudah 3c yang baru Rp 4,5 jutaan take home pay, gaji di bawah Rp 2 juta," tutupnya.⁵

Berdasarkan fakta di atas, tersirat bahwa masih adanya kesenjangan tunjangan kinerja yang di terima oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan dengan pegawai negeri sipil di Kementerian/Lembaga

⁴[Gaji Pokok PNS Mentok Rp 4,5 Juta](#). Jpnn.com. Diakses pada hari Jumat, tanggal 27 Sept 2013, pukul 20:00.

⁵ [Wuih.. Tunjangan PNS Kemenkeu Paling Tinggi di Antara Kementerian Lain](#). Detik Finance. Diakses pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2014, pukul 11.15

(K/L) lain. Terlihat sekali perbedaan penerimaan kompensasi berupa tunjangan kinerja tersebut dapat mengakibatkan kecemburuan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kementerian/Lembaga (K/L) lain.

Kompensasi berupa tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja.

Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang mulai diberikan kepada semua pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional di tahun 2012 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2012 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan ternyata memberikan kepuasan tersendiri untuk semua pegawai, sehingga diharapkan para pegawai dapat bekerja secara efektif dan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang kini di terima oleh setiap pegawai bukan merupakan tunjangan kinerja yang berdasarkan pertimbangan pribadi ataupun jabatan, tetapi berdasarkan *grading*.

Tunjangan berdasarkan *grading* yaitu tunjangan kinerja yang diberikan sesuai dengan jabatan dan kelas jabatan pegawai⁶.

Tujuan diberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja adalah untuk memacu produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil, serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi. Dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang berkesinambungan dan mewujudkan visi dan misi Kementerian/Lembaga (K/L), maka diperlukan pegawai yang dapat bekerja lebih baik, diharapkan dengan diberikannya kompensasi berupa tunjangan kinerja dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai negeri sipil.

Gaji yang tinggi pada seorang yang bekerja dapat memberikan motivasi dan semangat. Hal ini terbukti di mana tidak terciptanya komitmen pegawai, biasa muncul dikarenakan adanya ketidakpuasan akan kesejahteraan yang telah diberikan oleh pemerintah kepada para pegawainya. Penurunan ataupun kenaikan motivasi kerja pegawai salah satunya dapat terlihat dari tingkat disiplin dan kuantitas kerja pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja yang telah berjalan tersebut, apakah telah meningkatkan motivasi kerja para pegawai, di mana peningkatan motivasi kerja pegawai tersebut dapat terlihat dari meningkatnya loyalitas pegawai, sehingga mereka lebih berprestasi dan lebih rajin lagi bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka di pandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat”.

⁶Perka BKKBN No. 233/PER/B2/2013 tentang *Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional*, Pasal 3.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil, dimana telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi hal – hal yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih rendah.
2. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil masih rendah.
3. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil masih belum memadai.
4. Tunjangan Kinerja yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil masih berbeda antar Kementerian/Lembaga.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai macam masalah yang dipaparkan di atas motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu permasalahan dibatasi hanya pada masalah : pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Kompensasi dibatasi pada tunjangan kinerja, di mana tunjangan kinerja di lihat berdasarkan nilai tunjangan kinerja yang di terima pegawai sedangkan motivasi kerja di lihat berdasarkan motivasi intrinsik, yaitu tanggung jawab, kebebasan bertindak atau pengakuan, kebebasan mengembangkan keterampilan atau kemajuan, dan berdasarkan motivasi ekstrinsik, yaitu pujian.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Menambah wawasan dan keterampilan dalam memecahkan masalah motivasi kerja pegawai bagi peneliti.
2. Untuk menambah khasanah penelitian bagi Fakultas Ekonomi program studi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Jakarta.
3. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.