

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi apapun jenisnya akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Efektif dan efisien sangat tergantung dari cara organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) nya.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang pegawai bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi agar organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi.

Kompensasi merupakan hal kompleks bagi organisasi dan penting bagi pegawai. Kompensasi penting bagi pegawai karena kompensasi merupakan ukuran nilai dari tugas yang dilakukan pegawai. Semakin besar tugas dan tanggung jawab maka semakin besar pula kompensasi yang diterima oleh pegawai. Pemberian kompensasi akan ditentukan berdasarkan peringkat penggajian.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas apa yang mereka sumbangkan kepada organisasi. Mereka menyumbangkan yang berharga bagi mereka seperti tenaga, waktu, kemampuan serta pengetahuan. Apa yang berharga bagi mereka menjadi dasar mereka dalam menuntut haknya sebagai pegawai. Kinerja yang baik merupakan cerminan dari perilaku yang baik sehingga dengan kinerja yang baik akan membuahkan produktivitas yang baik.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kinerja adalah hasil suatu aktivitas fungsi tertentu yang dilaksanakan seorang pegawai.

Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi kinerja pegawai yang

bersangkutan. Kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus berimbang, adil, dan wajar sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai.

**Tabel 1.1 Persentase Penilaian Produktivitas dan Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2020**

No	Bulan	Rata-Rata Persentase 2019	Rata-Rata Persentase 2020
1	Januari	90,00%	89,43%
2	Februari	93,25%	90,10%
3	Maret	98,00%	96,00%
4	April	91,00%	96,00%
5	Mei	96,10%	96,00%
6	Juni	93,86%	100,00%
7	Juli	90,00%	97,60%
8	Agustus	95,30%	90,94%
9	September	97,15%	90,67%
10	Oktober	92,45%	87,92%
11	November	98,85%	91,59%
12	Desember	97,30%	90,00%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>94,43%</b>	<b>93,02%</b>

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo, 2021

Berdasarkan tabel di atas terjadi fluktuasi persentase penilaian produktivitas dan prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dari 2019 sampai dengan 2020. dimana pada Januari 2019 sebesar 90,00% menjadi sebesar 89,43% pada 2020, Februari 2019 sebesar 93,25% menjadi sebesar 90,10% pada 2020, Maret 2019 sebesar 98,00% menjadi sebesar 96,00% pada 2020, April 2019 sebesar 91,00% menjadi sebesar 96,00% pada 2020, Mei 2019 sebesar 96,10% menjadi sebesar 96,00% pada 2020, Juni 2019 sebesar 93,86% menjadi sebesar 100% pada 2020, Juli 2019 sebesar 90,00% menjadi sebesar 97,60% pada 2020, Agustus 2019 sebesar 95,30% menjadi sebesar 90,94% pada 2020, September 2019 sebesar 97,15% menjadi sebesar 90,67% pada 2020, Oktober 2019 sebesar 92,45% menjadi sebesar 87,92% pada 2020,

November 2019 sebesar 98,85% menjadi sebesar 91,59% pada 2020, dan Desember 2019 sebesar 97,30% menjadi sebesar 90,00% pada 2020. Pada tabel di atas bisa dilihat terjadi penurunan total persentase rata-rata produktivitas dan prestasi kerja dari 2019 sebesar 94,43% menurun menjadi sebesar 93,02% pada 2020 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Berdasarkan hal ini, penulis melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Berdasarkan hasil informasi dan wawancara yang dilakukan, penulis mendapatkan informasi bahwa penurunan produktivitas dan prestasi kerja terjadi karena kurang puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diberikan.

Tidak hanya kompensasi, pelatihan dan pengembangan juga masih menjadi masalah di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang dilakukan organisasi agar pegawai mendapatkan kemampuan tertentu untuk mempermudah mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang selalu berkelanjutan mengikuti teknologi dan pengetahuan. Munculnya situasi dan kondisi baru seperti perubahan metode-metode menuntut perubahan-perubahan pada pegawai seperti sikap, perilaku, kemampuan dan pengetahuan. Perubahan-perubahan inilah yang menggerakkan pemimpin organisasi untuk memperhatikan pelatihan dan pengembangan serta menyusun program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan dan sebaik mungkin.

Dalam dunia kerja yang bebas ini, setiap tenaga kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo harus memiliki kemampuan yang mencukupi. Agar organisasi dapat terus bersaing maka diperlukan pengelolaan SDM yang baik dalam organisasi tersebut. Karena semakin berkembangnya era pada masa ini maka pegawai dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada. Oleh karena itu diperlukan pelatihan dan pengembangan dalam organisasi. Diharapkan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi harus mendapatkan perhatian yang baik dari pihak yang bertanggung jawab.

Setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu melakukan pelatihan dan pengembangan melalui pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran. Pengembangan kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN.

**Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2019**

No	Kompetensi	Jumlah
1	Diklatpim	5 orang
2	Diklat Fungsional	-
3	20jp	4 orang
4	Seminar	-
<b>Total Pegawai 28 Orang</b>		

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo ,2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2019 untuk diklatpim sebanyak 5 orang dari 28 pegawai, 20JP sebanyak 4 orang dari 28 pegawai dan tidak satupun pegawai yang mengikuti diklat fungsional dan seminar. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo tidak mengikuti pengembangan kompetensi yang diprogramkan. Ini menunjukkan bahwa kurangnya minat para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan ASN menyatakan Diklat bertujuan antara lain untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap) untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. ASN yang profesional diukur oleh indeks profesionalitas. Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif kualitas /tingkat

profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya digunakan untuk penilaian dan evaluasi guna kepentingan pengembangan profesionalitas profesi ASN.

**Tabel 1.3 Formulir Pengukuran Indeks Profesionalitas (PIP) ASN Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2019**

No	Standar Profesionalitas	Nilai Rata –Rata PIP
1	Kualifikasi	13,7
2	Kompetensi	5,9
3	Kinerja	24,1
4	Disiplin	4,9
<b>Total</b>		<b>48,6</b>
<b>Kategori</b>		<b>Sangat Rendah</b>

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo,2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada 4 dimensi standar profesionalitas yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2019. Nilai rata-rata PIP untuk standar kualifikasi sebesar 13,7, Nilai rata-rata PIP untuk standar kompetensi sebesar 5,9, Nilai rata-rata PIP untuk standar kinerja 24,1, dan Nilai rata-rata PIP untuk standar disiplin sebesar 4,9. Secara keseluruhan total nilai PIP di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2019 adalah 48,6 dan masuk ke dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan data ini, penulis mendapatkan informasi bahwa kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan memengaruhi kualitas para pegawai.

Organisasi yang ingin terus berkembang selalu dituntut memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai merupakan jantung dari organisasi dan merupakan salah satu kekuatan dari organisasi. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat mencapai target atau sasaran yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara menyeluruh yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut *Tamawiwiy, et al., (2016)*, “Kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi. Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan, maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan

baik”. Kinerja pegawai akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja keuangan adalah suatu ukuran kinerja yang menggunakan indikator keuangan. Analisis kinerja keuangan pada dasarnya dilakukan untuk menilai kinerja organisasi dalam melaksanakan program-program yang direncanakan melalui anggaran.

**Tabel 1.4 Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2020**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	Lebih/ (Kurang)
1	Belanja Tidak Langsung	3.652.207.486,00	2.775.215.768,00	876.991.718,00
2	Belanja Langsung	101.983.272.544,00	76.948.521.860,00	25.034.750.684,00
	<b>Jumlah</b>	<b>105.635.480.032,00</b>	<b>79.723.737.628,00</b>	<b>25.911.742.404,00</b>

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo,2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa anggaran pendapatan dan belanja daerah di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2020 tidak terealisasi seluruhnya. Anggaran belanja tidak langsung sebesar Rp3.652.207.486,00 hanya terealisasi sebesar Rp2.775.215.768,00 dengan anggaran lebih sebesar Rp876.991.718,00. Begitu juga dengan anggaran belanja langsung sebesar Rp101.983.272.544,00 hanya terealisasi sebesar Rp76.948.521.860,00 dengan anggaran lebih sebesar Rp25.034.750.684,00. Secara keseluruhan dari anggaran sebesar Rp105.635.480.032,00 hanya terealisasi sebesar Rp79.723.737.628,00 sehingga pembiayaan tahun 2020 lebih sebesar Rp25.911.742.404,00. Berdasarkan data di atas, penulis menemukan informasi bahwa anggaran untuk melaksanakan program-program kegiatan yang direncanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo 2020 tidak terealisasinya seluruhnya. Sehingga Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo tidak mencapai target kerjanya pada 2020.

Berdasarkan hal di atas bahwa masalah yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo terletak pada kompensasi, pelatihan, dan pengembangan serta kinerja. Sehingga penulis

melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk penelitian proposal skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan, yakni:

1. Kurang puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diberikan sehingga terjadi penurunan produktivitas dan prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
2. Kurangnya minat pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diprogramkan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
3. Tidak tercapainya target kinerja karena tidak terealisasinya seluruh anggaran untuk program-program yang direncanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan penulis maka perlu kiranya permasalahan dalam penelitian ini dibatasi agar pemecahan masalah lebih fokus. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah yang akan dijadikan sebagai batasan masalah dalam penyelesaian penelitian ini, yakni **“Masalah Kompensasi, Pelatihan, Pengembangan dan Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo”**.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo?

2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo?
3. Apakah pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo?
4. Apakah kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.



## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat:

1. Bagi Penulis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu dan pengetahuan yang diperoleh tentang kompensasi, pelatihan, pengembangan dan kinerja pegawai dan untuk memenuhi syarat sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Sosial dan Hukum (SOSHUM) Universitas Quality Berastagi (UQB).

2. Bagi Fakultas dan Universitas:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai khususnya mahasiswa Fakultas Sosial dan Hukum (SOSHUM) Universitas Quality Berastagi (UQB).

3. Bagi Organisasi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang relevan di kemudian hari.