

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan modernisasi dalam berbagai bidang hampir menyisihkan keinginan pegawai yang mau bekerja, namun demikian pegawai akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa pegawai suatu instansi mustahil dapat berjalan dengan sendirinya, pegawai selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah instansi, keterkaitan kompensasi dengan kinerja pegawai sangatlah signifikan. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas dengan kondisi masing-masing. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi pegawai sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung. Namun demikian tentunya pegawai juga berharap agar kompetensi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan, dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi

sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

29

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan

baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi,

sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan Remunerasi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutu

hkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya

tujuan bersama. Oleh karena itu, didalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif.

Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan

harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk

dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin

maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja

yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan

dapat meningkatkan pencapaian yang

mungkin melampaui target. Dari hasil pencapaian yang telah melampaui

target membuat

29

karyawan mendapatkan insentif dari hasil tersebut. Sehingga dengan adanya

pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat

kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan.

Dalam penelitian ini saya menggunakan metode Kuantitatif, metode Kuantitatif

adalah kata sifat yang berarti sesuatu yang dapat diukur. Kuantitatif berkaitan

dengan suatu jumlah yang dapat diukur. Penelitian kuantitatif

adalah kebalikan dari penelitian kualitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data non-numerik (misalnya teks, video, atau audio)

Sementara permasalahan yang terjadi pada Bidang Intelijen ini adalah terdapat tunjangan Jaksafungsional yang hendak naik pangkat pada Bidang Intelijen ini yang mengalami kesulitan karena terhambatnya penginputan data pegawai karena suatu Aplikasi Sipede mengalami gangguan dalam penginputan data gaji pegawai.

Solusi yang saya harapkan adalah tidak lagi keterlambatan dalam merekap tunjangan atau remunerasi Pegawai Asisten Bidang Intelijen sehingga tidak adanya tunggakan tunjangan pegawai yang mana seharusnya dijadwalkan pada tanggal tertentu tapi malah melewati tanggal yang telah ditentukan oleh pihak atasan, ada baiknya harus konsisten untuk merekap tunjangan pegawai sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku agar tidak adanya keterlambatan dalam merekap tunjangan gaji pegawai itu sendiri. Selain itu pada pegawai yang hendak naik pangkat agar uang pesangonnya dibayarkan tepat waktu, jadi solusi saya disini untuk memperbaiki sistem pada aplikasi tersebut agar berjalan dengan lancar penginputan data-data remunerasi atau pesangon pegawai tersebut.

Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan adalah Kejaksaan di ibukota Provinsi Sumatera Selatan dengan wilayah tugas meliputi provinsi yang bersangkutan. Kantor Kejaksaan Tinggi ini berada di Jl. Gub H Bastari, 8 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30257 .

Sejarah singkat tentang Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan yang dipimpin oleh Plt. Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan Drs. Muhammad Naim, SH sebagai Plt (Pelaksanaan Tugas Tahunan) Kepala Kejaksaan Tinggi.

Kepala Kejaksaan Tinggi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh seorang Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi dan dibantu oleh beberapa orang unsur pembantu pimpinan dan unsur pelaksana. Jajaran Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan terdiri atas 10 (sepuluh) Kejaksaan Negeri yaitu Kejaksaan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Sekayu, Kayu Agung, Prabumulih, Batu Raja, Muara Enim, Lahat, Lubuk Linggau, Pagar Alam dan 4 (empat) Cabang Kejaksaan Negeri yaitu Cabang Kejaksaan Negeri Lahat di Tebing Tinggi, Cabang Kejaksaan Negeri Baturaja di Muara Dua, Cabang Kejaksaan Negeri Muara Enim di Pendopo dan Cabang Kejaksaan Negeri Baturaja di Martapura.

Kejaksaan Tinggi atau biasa disebut Kejati, merupakan salah satu lembaga yang berkedudukan di ibukota dan daerah hukumnya meliputi wilayah kekuasaan kabupaten/kota. Karena merupakan lembaga dibawah pemerintah, maka pegawai di Kejaksaan Tinggi merupakan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang gaji dan tunjangan yang diperoleh sudah ditentukan oleh pemerintah dan telah di dasari dengan peraturan per Undang-Undangan yang mengaturnya.

29

Kejaksaan Tinggi atau biasa disebut Kejati, merupakan salah satu lembaga yang berkedudukan di ibukota dan daerah hukumnya meliputi wilayah kekuasaan kabupaten/kota. Karena merupakan lembaga dibawah pemerintah, maka pegawai di Kejaksaan Tinggi merupakan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang gaji dan tunjangan yang diperoleh sudah ditentukan oleh pemerintah dan telah di dasari dengan peraturan per Undang-Undangan yang mengaturnya. Namun pada kenyataan yang ada, gaji dan tunjangan yang diperoleh para pegawai selama ini di atur oleh pemerintah,

walaupun kemungkinan cukup dan sesuai dengan kewajiban yang dimiliki oleh pegawai juga merupakan salah satu tekanan, karena pada kenyataannya pekerjaan yang menjadi kewajiban pegawai bisa

kurang atau lebih banyak daripada pegawai yang lain dan bisa membuat kinerja yang diberikan kepada pemerintah tidak dapat meningkat pesat.

Selain itu, gaji yang diberikan oleh Pemerintah berdasarkan dengan tingkat pendidikan, berapa lama pegawai tersebut bekerja, dan juga jabatan yang dimiliki sehingga pekerjaan yang dikerjakan antar pegawai satu dengan lainnya mempengaruhi pola pikir pegawai lainnya juga sehingga tidak membuat kinerja meningkat.

Dengan berdasarkan penjelasan dan kendala-kendala di atas, maka peneliti membuat penelitian mengenai : **“Evaluasi Pelaporan Pembayaran Remunerasi Pegawai SubBidang Intelijen. (Studi Kasus Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan) Melalui Aplikasi Sipedede.**

29

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu Bagaimana Pelaporan Pembayaran Remunerasi melalui Aplikasi Sipedede?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi proses pelaporan.

3. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yaitu :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya Remunerasi kerja pada Motivasi dan Kinerja karyawan.

2. Bagi Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

3. Universitas Bina Darma

Bagi Universitas Bina Darma bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk membuat peraturan mengenai peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pemberian Remunerasi.

4. Batasan Masalah

Batasan masalah di buat agar pembahasan yang dijabarkan tidak terlalu luas dan tidak melenceng kepada aspek-aspek yang jauh dari relevan sehingga penelitian dapat lebih fokus untuk dilakukan. Permasalahan yang akan dibatasi dalam penyusunan penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja dan motivasi pada pegawai di Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.
2. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

4. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Remunerasi dan Tunjangan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Sub Bidang Intelijen di Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan, sebagaimana hal tersebut berpengaruh atau tidak, maka dalam hal ini peneliti melibatkan pendapat pegawai Sub Bidang Intelijen Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dengan membagikan kuisioner.

5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara

umum kepada pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

29

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori tentang pengertian Remunerasi, tujuan Remunerasi Tunjangan, dan Kinerja Karyawan,

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat penelitian), waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tinjauan umum instansi, seperti sejarah singkat instansi, profil instansi, struktur organisasi, tugas dan

wewenang/*job*

description,

laporan

hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi Sub Bidang Intelijen di Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

