

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja sektor pertanian di Republik Indonesia dari tahun 2018 s.d 2020 yaitu Kementerian Pertanian (Kementan) mengatakan bahwa peraian Produk Domestik Bruto (PDB) pertanian 2018 telah melewati capaian yang ditentukan, ini dibuktikan dari keputusan tentang pertanian yang bisa memberikan kontribusi dan menaikkan pertumbuhan ekonomi nasional. "Kalau dibandingkan dengan 2017, maka PDB sektor pertanian pada 2018 tumbuh sebesar 3,7%, dan mampu melebihi target yang ditetapkan sebesar 3,5%," jelas Kepala Biro Humas dan Informasi Publik Kuntoro Boga Andri, didalam penjelasannya tertulis, Sabtu(11/5/2019). Beliau mengatakan bahwa dari 2013-2018 PDB bidang pertanian menggambarkan tren yang positif secara konsisten. Menurut harga konstan 2010 (BPS), pada 2013 PDB bidang pertanian sebanyak Rp 847,8 triliun, dan terus bertambah menjadi Rp 880,4 triliun pada 2014, dan Rp 906,8 triliun pada 2015.

Badan Pusat Statistik (BPS) dalam konferensi pers pada Selasa (5/11/2019) menuliskan bahwa sejumlah peristiwa yang kemudian memicu ke situasi itu, kinerja tanaman pangan yang telah dicatat menunjukkan angka yang terus menurun -4,81% akibat dari lesunya produksi selama musim kemarau. Sub bidang peternakan mengalami pertumbuhan menjadi 7.72% yang dipicu dari permintaan dalam negeri yang tumbuh dan sub bidang perikanan mengalami pertumbuhan pula 5,58% yang didukung oleh curah hujan yang tidak besar. (sumber:: <https://ekonomi.bisnis.com>).

Peran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian dalam sektor pertanian yaitu selah Indonesia merdeka, pengembangan SDM pertanian diupayakan lebih serius lagi dibawah pembinaan Kementerian Kemakmuran (1945-1950) mengalami reorganisasi menjadi Kementerian Pertanian (1950-1960) kemudian menjadi Departemen Pertanian dan terakhir menjadi Kemntrian Pertanian hingga saat ini. Dasar hukum dibentuknya BPPSDMP yaitu PerPres No. 45 th. 2015 tentang Kementerian Pertanian PerPres No. 68 th. 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara. PerMen Pertanian No.43/Permentan/OT.010/8/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian. Sesuai tugas dan fungsinya BPPSDMP menetapkan visi: terwujudnya SDM pertanian yang professional, mandiri, dan berdaya saing untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani.

Berdasarkan tugas dan fungsinya BPPSDMP menetapkan visi : Terwujudnya sumberdaya manusia pertanian yang profesional, mandiri, dan berdaya saing untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani.

Mewujudkan visi di atas, BPPSDMP menetapkan misi :

1. Memantapkan sistem penyuluhan pertanian yang terpadu dan berkelanjutan.
2. Memantapkan sistem pendidikan pertanian yang kredibel
3. Merevitalisasi sistem pelatihan pertanian standardisasi dan sertifikasi profesi pertanian yang berbasis kompetensi dan daya saing
4. Memantapkan sistem administrasi dan manajemen yang transparan dan akuntabel.

Mewujudkan visi dan misi di atas, BPPSDMP menetapkan tujuan :

1. Peningkatan kemandirian kelembagaan petani.
2. Peningkatan kapasitas aparatur pertanian dan non aparatur pertanian lulusan pendidikan tinggi dan menengah pertanian.
3. Peningkatan kompetensi aparatur pertanian dan non aparatur pertanian melalui pelatihan pertanian.
4. Peningkatan efektivitas dan efisiensi sistem administrasi dan manajemen.

Transformasi dari STTP serta SMK PP menjadi Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) tidak hanya sekedar berganti nama, tapi harus diikuti dan bisa menjawab kebutuhan dunia usaha dan industri pertanian, maka Polbangtan akan diarahkan lebih *go international*, agar mampu juga menjawab tantangan kebutuhan luar negeri.

Saat ini Kementan melalui BPPSDMP telah membentuk 6 Polbangtan, dan tahun 2019 akan menjadi 10 Polbangtan. Salah satu Polbangtan yang disiapkan bertaraf internasional yaitu Politeknik Enjineri Pertanian Indonesia (PEPI). Kerjasama dengan pihak luar negeri sudah dikembangkan dengan IPAD melalui program YESS yang akan memberikan penguatan *teaching factory, enterprenur*. “ Untuk sampai *go interntional* kita juga menyiapkan sistem pembelajaran, komunikasi, kurikulum, fasilitas, yang semuanya berstandar internasional. Tidak hanya PEPI, seluruh Polbangtan juga akan diarahkan *go international*”. Ujar Kepala BPPSDMP Kementan IdhaWidiArsanti. (<https://www.swadayaonline.com>). Gaya

kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Menurut Geier (2016) , mengemukakan bahwa: “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya”. Menurut Gecçer dan Samur (2016), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif populer adalah kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin disebutkan transformasional ketika bisa ubah keadaan, mengganti yang biasa dikerjakan, berbicara atas maksud yang baik, mengacu pada nilai, bebasnya, adil serta kesetaraan (Bass dan Avolio, 2013). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil yang lebih besar dari yang direncanakan semula dan untuk penghargaan internal. Pemimpin yang mempunyai seperti itu bisa membentuk karyawan atau juniornya menunjukkan bahwa sasaran yang ingin diraih melebihi dari apa urusan pribadinya. Kepemimpinan ini bisa ditinjau dari janji, ambisi serta keyakinan yang tinggi dari karyawan atau juniornya. (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan bagi mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada instansi. Kompensasi

mencakup jasa keuangan dan jasa tidak berwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan reward atau penghargaan yang diterima karyawan. Kompensasi sangat diperhatikan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah mendapatkan gaji (Henry, 2016).

Maksud dari memberikan kompensasi didalam ini ialah (a). Memperoleh karyawan yang memiliki kualitas yang bagus. (b) Memberikan motivasi karyawan supaya kembali lebih giat dan gairah dalam bekerja. (c) Menarik calon karyawan dari pelamar kerja yang mempunyai kualitas dari hasil lapangan pekerjaan yang disediakan. (d) Memudahkan kegiatan administrasi serta bidang hukumnya. (e). Mempunyai hal yang bisa diunggulkan untuk pesaing atau rival (Yusuf, 2014).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh salah satu pegawai PPBPPSDMP KemenTan pada tanggal 17/4/2021 bahwa terjadi perubahan dalam pemberian kompensasi yaitu terdapat kompensasi finansial berupa pulsa untuk menunjang kerja pegawai saat *WFH*, tunjangan pulsa yang diberikan bertujuan untuk pembelian paket internet masing – masing pegawai karena adanya pandemi yang terjadi saat ini para pegawai melakukan pekerjaan mereka secara jarak jauh, melaksanakan meeting menggunakan jaringan internet. Kompensasi yang diberikan lainnya yaitu pemberian berupa vitamin untuk daya tahan tubuh pegawai serta alat – alat penunjang protokol Kesehatan seperti masker dan *handsanitizer*.

Kompensasi yang dialokasikan untuk karyawan berbentuk finansial serta non finansial. Finansial bisa berbentuk gaji, bonus, komisi, program

perlindungan, sedangkan untuk non finansial terdapat dari rasa puas yang didapat karyawan, contoh tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut berada. Kompensasi berbentuk finansial bisa jadi hal yang dianggap penting untuk karyawan sebagai perorangan, dikarenakan banyaknya total finansial ini masih dinilai bisa mencerminkan pengukuran nilai karyawan mereka pada kalangannya. (Arimbawa et al., 2014).

Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung:

1. Kompensai Langsung

Menurut Tua Efendi, Marihot, (2002), kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji dan bonus.

Berikut ini adalah jenis – jenisnya:

- a) Bayaran pokok terdiri atas gaji dan upah.
- b) Bayaran prestasi.
- c) Bayaran insentif terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, dan pembagian saham.

2. Kompensasi tidak langsung

Simamora, (2006:540) mengatakan “tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”.

Demikian ini adalah jenis – jenis kompensasi tidak langsung :

- a) Program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi Kesehatan, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan, dan libur hari besar.
- c) Fasilitas terdiri atas kendaraan tempat parkir, kantin, dan tempat beribadah.

Sebagai bagian dari Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pertanian pembagian gaji pokok yang diberikan terbagi menjadi beberapa golongan, yaitu:

A. Golongan I (lulusan SD dan SMP):

1. Golongan Ia dengan 14 MKG: Rp1.560.800 sampai Rp 2.335.800
2. Golongan Ib dengan 13 MKG: Rp1.704.500 sampai Rp 2.472.900
3. Golongan Ic dengan 13 MKG: Rp1.776.600 sampai Rp2.577.500
4. Golongan Id dengan 13 MKG: Rp1.851.800 sampai Rp2.686.500

B. Golongan II lulusan (SMP - D3):

1. Golongan IIa dengan 18 MKG: Rp2.022.200 sampai Rp3.373.600
2. Golongan IIb dengan 16 MKG: Rp2.208.400 sampai Rp3.516.300

3. Golongan IIc dengan 16 MKG: Rp2.301.800 hingga Rp3.665.000
 4. Golongan IId: dengan 16 MKG Rp2.399.200 sampai Rp3.820.000
- C. Golongan III lulusan (S1 – S3) :
1. Golongan IIIa dengan 17 MKG: Rp2.579.400 hingga Rp4.236.400
 2. Golongan IIIb dengan 17 MKG: Rp2.688.500 hingga Rp4.415.600
 3. Golongan IIIc dengan 17 MKG: Rp2.802.300 sampai Rp4.602.400
 4. Golongan IIId dengan 17 MKG: Rp2.920.800 hingga Rp4.797.000
- D. Golongan IV :
1. Golongan IVa dengan 17 MKG : Rp3.044.300 hingga Rp5.000.000
 2. Golongan IVb dengan 17 MKG : Rp3.173.100 hingga Rp5.211.500
 3. Golongan IVc dengan 17 MKG : Rp3.307.300 hingga Rp5.431.900
 4. Golongan IVd dengan 17 MKG : Rp3.447.200 hingga Rp5.661.700
 5. Golongan IVe dengan 17 MKG : Rp3.593.100 hingga Rp5.901.200

Besaran gaji pokok PNS sendiri diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (sumber: <https://www.cnnindonesia.com>) .

Kementerian Pertanian (Kementan) telah menetapkan bahwa sistem bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) yang dimulai 17 Maret sampai 31 Maret 2020. Dilaksanakannya untuk usaha dalam mencegahnya tersebarnya Covid-19 di kawasan instansi pemerintah. Keputusan WFH yang ditetapkan Kementan itu lewat Surat Edaran Nomor: 1044/SE/KP.370/A/03/2020 tentang Pewujudan

wewenang Kedinasan di wilayah Kementerian Pertanian untuk mencegah melakukan Perlindungan dari Wabah Penyakit (COVID-19). Ketentuan pelaksanaannya, Kementan akan berlakukan perjalanan dinas dalam negeri supaya dijalankan dengan cara hati-hati dan menyesuaikan pada tingkat prioritas dan urgensi musti dilakukan. Perjalanan dinas luar negeri juga dilakukan penundaan. Apabila menurut urgensi yang sangat tinggi musti tetap dilaksanakan rapat/kegiatan lainnya di kantor, supaya tetap perhatikan jarak aman antar peserta rapat paling kurang satu meter (*social distancing*). (<https://republika.co.id/berita/>). Wawancara yang telah saya laksanakan oleh salah satu pegawai mengatakan bahwa sebelum adanya pandemic Covid-19 ini pekerjaan dilaksanakan secara normal WFO (*Work From Office*) Di tengah maraknya Pandemi Covid-19, kinerja pegawai di berbagai organisasi sedikit terganggu. Pandemi Covid-19 telah mengubah banyak hal, perubahan drastis yang terjadi akibat wabah virus corona ini membuat hampir semua orang menginginkan kembali ke situasi normal. Namun, banyak yang telah menerima perubahan ini dan menyadari bahwa meskipun Pandemi Covid-19 berakhir, keadaan tidak akan kembali menjadi normal seperti sedia kala. Salah satunya pola kerja *work from home* (WFH) (Riza,2020). Pekerja saat ini diminta untuk memanfaatkan teknologi dan menciptakan ruang kerja mereka sendiri di rumah.

Work from Home (WFH) merupakan konsep dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dirumah. Bekerja dari rumah memberi jam kerja karyawan yang fleksibel dan pekerjaan mereka dapat dilakukan dengan mudah. Bekerja dari rumah juga sangat membantu dalam memberikan keseimbangan antara

dunia kerja dan kehidupan pribadi karyawan, serta membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kebijakan pemerintah mengenai bekerja dari rumah akan berdampak positif antar lain. Astawa (2020) dalam (Mardianah, Hidayat, & Hamidah, 2020): pertama, bekerja di rumah akan banyak memotivasi pegawai, hal ini dikarenakan pertemuan dengan keluarga lebih intens dan akan memberikan banyak motivasi kerja bagi karyawan. Kedua, meningkatkan produktivitas kinerja individu, bekerja di rumah lebih menyenangkan dan lebih menenangkan. Ketiga, suasana yang lebih tenang dan nyaman berdampak positif pada kinerja pegawai. Keempat, pekerjaan akan lebih lebih efektif dan efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis akan meneliti “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Work From Home terhadap Kinerja Pegawai*” yang diteliti pada pegawai Pusat Pelatihan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

1. Pengamatan saya lakukan ini menurut dari hasil yang telah dikembangkan dari hasil pengamatan ini sebelumnya . Pengamatan ini bisa berbentuk modifikasi dari model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil - hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel dependen terdapat di dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipilih menjadi variabel dependen karena dapat memberikan dampak terhadap variabel independen yang terkait dengan

penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan *work from home*.

3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi pegawai pusat pelatihan badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian kementerian pertanian republik indonesia melalui sisi gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan *work from home*.

1.3. Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini, penulis menganalisis dan meneliti bagaimana Pegawai Pusat Pelatihan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia (PPBPPSDMP) dalam menjalankan pekerjaannya. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan analisis bagaimana pimpinan yang tanggap dalam menggapi pegawai PPBPPSDMP dan selalu memberi arahan serta support untuk menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan termasuk gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan *work from home*, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di pusat pelatihan badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian kementerian pertanian Republik Indonesia?

2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di pusat pelatihan badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian kementerian pertanian Republik Indonesia?
3. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pusat pelatihan badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian kementerian pertanian Republik Indonesia?

1.5. Pembatasan Masalah

Supaya pengamatan ini untuk dapat difokuskan dan tidak melebar dari hal yang dibahas, pengamatan ini dilakukan melalui adanya batasan – Batasan yaitu menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan.

1.6. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian kementerian pertanian Republik Indonesia
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian kementerian pertanian Republik Indonesia

3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja karyawan di badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian kementerian pertanian Republik Indonesia.

1.7. Manfaat Penelitian

Pengamatan ini semoga bisa memberikan manfaat untuk pembaca dan instansi. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.7.1 Manfaat Bagi Penulis

1. Hasil Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman mendalam terkait gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan *Work From Home*
2. Sebagai salah satu syarat kelulusan sebagai sarjana manajemen di STIE Indonesia Banking School
3. Sebagai motivasi untuk meneliti segala fenomena yang ada di instansi PPBPPSDMP Kementerian Pertanian

1.7.2 Manfaat Bagi Instansi

1. Memberikan peran kepada disiplin ilmu Manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan *Work From Home*.
2. Meningkatkan produktifitas instansi sehingga sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan.

1.8. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ialah hal yang berurutan dalam pengamatan ini dan

dimaksud agar memudahkan dalam menyusun pengamatan ini. Berikut ini sistematika tersebut sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai obyek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini dikemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti; penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan disiplin kerja yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, seperti: jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dibab ini dimulai pada penjelasan tentang objek penelitian, kemudian dilanjutkan analisis dan serta membahas hasil pengamatan.

BAB V : PENUTUP

Ialah bab penutup disajikan kesimpulan yang ringkas tentang apa yang didapat dari hasil pengamatan yang sudah dilakukan dalam meneliti ini.

