

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Organisasi harus menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan.

Organisasi tidak akan adanya manusia, karena manusia sebagai pendiri, pelaku dan manusia menemukan arah dan tujuan suatu organisasi, begitu juga sebaliknya manusia tidak bisa menghindar dari organisasi, organisasi merupakan wadah bagi manusia guna untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari, manusia yang menghindar dari organisasi, secara tidak langsung kebutuhannya akan teratasi dengan sendirinya. Hal ini dapat dilihat pada pengertian organisasi menurut siagian (dalam zulkifli,2005;25) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan bawahan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok. Kehidupan berkelompok ini disadari karena setiap orang sebagai makhluk mempunyai kebutuhan bersama atau kebutuhan sosial. Kebutuhan manusia meningkat seiring bertambahnya usia dan berkembangnya zaman. Kebutuhan manusia modern lebih banyak dari pada kebutuhan manusia

tradisional. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisik dan psikologi, baik secara individual maupun kelompok. Jumlah kelompok juga semakin banyak, setiap orang tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. agar kebutuhan manusia serta kelompok terpenuhi maka manusia membentuk organisasi.

Definisi diatas memberikan gambaran bahwa manusia dengan organisasi tidak dapat dipisahkan karena manusia merupakan unsur utama organisasi dalam pencapaian tujuan. Dan disamping itu organisasi merupakan wadah bagi manusia untuk pemenuhan kebutuhannya. adanya kerja sama antara masing-masing anggota organisasi dalam rangka pencapaian tujuan merupakan suatu kegiatan yang disebut dengan administrasi.

Hal tersebut dapat dilihat dari definisi administrasi menurut siagian (2006;2) yaitu keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil lebih.

Dalam arti luas administrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dari batasan ini dapat dipaparkan tiga ide pokok, yakni sebagai berikut:

- a. Administrasi adalah rangkaian kegiatan
- b. Kegiatan itu dilaksanakan dalam kerangka kerja sama kelompok
- c. Kerangka kerja sama kelompok itu dilakukan untuk mewujudkan tujuan bersama

Menurut Sirait (2006;181) karyawan harus diberi imbalan bagi upaya yangtelah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya intensif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan. Intensif bisa meningkatkan produktivitas karyawan.

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu sosial seorang didalam masyarakat. Penentu kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya berdasarkan hasil kerja usaha perusahaan sebagai prestasi karyawan. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai yang cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi kita bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting* (Sirait 2006; 181).

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi ini merupakan hasil penjualan tenaga para karyawan terhadap perusahaan. Namun hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada paerusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Dalam praktek perusahaan istilah upah dan gaji digunakan dalam konteks yang berbeda. Pertama, istilah “upah” digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya perhari atau perjam. Sedangkan “gaji” menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu lebih panjang biasanya sebulan.

Kompensasi menurut Singodimidjo (2000;89), mengemukakan kompensasi adalah jasa yang terima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi seperti upah dan gaji, Hasibuan (2005;18) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati sebelumnya. Sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2016;118) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yaitu:

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji

- b. Upah
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Fasilitas kerja
 - b. Bantuan dan santunan untuk musibah

Seorang pemimpin atau atasan memegang peran penting serta bertanggung jawab atas pelaksanaan organisasi yang dipimpinnya dan dia berhak mengerakkan semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai atau bawahannya guna mewujudkan tujuan organisasi yang pada dasarnya adalah sebagai pemicu semangat kerja pegawai dalam proses pelaksanaan tugasnya

Berikut Peraturan Pelayanan pegawai Kantor Camat Tenayan Raya dalam menjalankan tugas untuk memenuhi kepentingan masyarakat :

1. Bersikap ramah , sopan dan santun dalam memberikan pelayanan
2. Memberikan layanan dengan cepat dan Akurat
3. Merespon dengan cepat terhadap kebutuhan Masyarakat
4. Sanggup menjalankan pelayanan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan
5. Profesionalisme sesuai asas penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Dalam melaksanakan kegiatan yang ada pada kantor Camat Tenayan Raya tentu pegawai diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Hasil kerja yang baik dapat dicapai dengan semangat serta kemampuan dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi penuh kepada pegawai.

Salah satu bentuk usaha yang dilakukan pemerintah kota Pekanbaru dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Negeri sipil diwilayah kota Pekanbaru adalah dengan memberi insentiif. Salah satu nya adalah sebagaimana telah ditetapkan dalam peraturan walikota pekanbaru No 87 Tahun 2013 tentang “ Tambahan penghasilan berdasarkan Beban Kerja bagi Pegawai Negeri Sipil dan calon Pegawai Negeri Sipil dilingkungan pemerintahan Kota Pekanbaru Tahun anggaran 2014.

Adapun tujuan dari dibuat peraturan tersebut tercantum pada pasal 2 Peraturan Walikota No 87 Tahun 2013 yang bunyi nya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon pegawai Negeri Sipil (CPNS)
- b. Memotivasi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi nya.
- c. Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil(PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

**TABEL I.1 Rekapitulasi Jam Kerja Pegawai
Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru
Bulan Februari 2018**

No	Jabatan	Gol	Hari		Jam Kerja	Ket
			Pagi	Sore	Dilaksanakan	
(1)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	CAMAT	IV/b	19	19	143	
2	SEKCAM	IV/a	19	19	143	
3	KASI TRANTIB	III/d	19	19	143	
4	KASI KEBRA	III/d	19	19	143	
5	KASI PMK	III/d	19	19	143	
6	KASI PEMERINTAHAN	III/d	19	19	143	
7	KASUBAG KEUANGAN	III/b	19	19	143	
8	STAFF KECAMATAN	III/d	7	7	52.5	Cuti
9	STAFF KECAMATAN	III/c	19	19	143	
10	STAFF KECAMATAN	III/b	19	19	143	
11	STAFF KECAMATAN	III/b	19	19	143	
12	STAFF KECAMATAN	III/a	19	19	143	
13	STAFF KECAMATAN	II/d	19	19	143	
14	STAFF KECAMATAN	II/d	19	19	143	
15	STAFF KECAMATAN	II/c	19	19	143	
16	STAFF KECAMATAN	II/c	19	19	143	
17	STAFF KECAMATAN	II/b	19	19	143	

Sumber : Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru

Dari table II.1 jam kerja yang dilaksanakan hampir seluruh karyawan hadir dan ada satu pegawai yang hadir beberapa hari saja dan meminta cuti pegi umroh selama 12 hari. Golongan pegawai pada kantor Camat Tenayan Raya, Camat bergolongan IV/b dan Sekretaris Camat bergolongan IV/a, Staff Kecamatan Rata-rata bergolongan III dan II.

TABEL II.2 Daftar Pembayaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Tenayan Raya Bulan Februari 2018

Jabatan	Pangkat/Gol	Jumlah Perbulan	Pph Ps.21	Jumlah Diterima
CAMAT	Pembina Tk.I (IV/b)	Rp 3.500.000	Rp 525.000	Rp 2.975.000
SEKRETARIS CAMAT	Pembina (IV/a)	Rp 3.000.000	Rp 450.000	Rp 2.550.000
KASI TRANTIB	Penata Tk. I (III/d)	Rp 2.500.000	Rp 125.000	Rp 2.375.000
KASI KEBRA	Penata Tk. I (III/d)	Rp 2.500.000	Rp 125.000	Rp 2.375.000
KASI PMK	Penata Tk. I (III/d)	Rp 2.500.000	Rp 125.000	Rp 2.375.000
KASI PEMERINTAHAN	Penata Tk. I (III/d)	Rp 2.500.000	Rp 125.000	Rp 2.375.000
KASUBAG KEUANGAN	Penata Muda Tk. I (III/b)	Rp 2.500.000	Rp 112.500	Rp 2.175.000
STAFF KECAMATAN	Penata Tk. I (III/d)	Rp 1.750.000	Rp 87.500	Rp 1.662.500
STAFF KECAMATAN	Penata (III/c)	Rp 1.750.000	Rp 87.500	Rp 1.662.500
STAFF KECAMATAN	Penata Muda Tk. I (III/b)	Rp 1.750.000	Rp 87.500	Rp 1.662.500
STAFF KECAMATAN	Penata Muda Tk. I (III/b)	Rp 1.750.000	Rp 87.500	Rp 1.662.500
STAFF KECAMATAN	Penata Muda (III/a)	Rp 1.750.000	Rp 87.500	Rp 1.662.500
STAFF KECAMATAN	Penata Muda (III/a)	Rp 1.750.000	Rp 87.500	Rp 1.662.500
STAFF KECAMATAN	Pengatur Tk. I (II/d)	Rp 1.750.000		Rp 1.750.000
STAFF KECAMATAN	Pengatur Tk. I (II/d)	Rp 1.750.000		Rp 1.750.000
STAFF KECAMATAN	Pengatur Tk. I (II/d)	Rp 1.750.000		Rp 1.750.000
STAFF KECAMATAN	Pengatur Tk. I (II/d)	Rp 1.750.000		Rp 1.750.000

Sumber : Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru 2018

Dari tabel II.2 terlihat berbeda jumlah penghasilan berdasarkan prestasi kerja nya karena tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja diberikan berdasarkan absen pegawai.

Tabel 11.3 Daftar Pembayaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Tenayan Raya Bulan Februari 2018

Pangkat/Pol	Jumlah Perbulan	Pembayaran 40%	PPh Ps.21	Jumlah Diterima
Pembina Tk.I (IV/B)	Rp 4.500.000	Rp 1.800.000	Rp 270.000	Rp 1.530.000
Pembina (IV/a)	Rp 3.500.000	Rp 1.400.000	Rp 210.000	Rp 1.190.000
Penata Tk.I(III/d)	Rp 3.000.000	Rp 1.200.000	Rp 60.000	Rp 1.140.000
Penata Tk.I(III/d)	Rp 3.000.000	Rp 1.200.000	Rp 60.000	Rp 1.140.000
Penata Tk.I(III/d)	Rp 3.000.000	Rp 1.200.000	Rp 60.000	Rp 1.140.000
Penata Tk.I (III/d)	Rp 3.000.000	Rp 1.200.000	Rp 60.000	Rp 1.140.000
Penata Muda Tk.I (III/b)	Rp 2.000.000	Rp 800.000	Rp 40.000	Rp 760.000
Penata Tk.I (III/d)	Rp 750.000	Rp 300.000	Rp 15.000	Rp 285.000
Penata (III/c)	Rp 750.000	Rp 300.000	Rp 15.000	Rp 285.000
Penata Muda Tk.I (III/b)	Rp 750.000	Rp 300.000	Rp 15.000	Rp 285.000
Penata Muda Tk.I (III/b)	Rp 750.000	Rp 300.000	Rp 15.000	Rp 285.000
Penata Muda (III/a)	Rp 750.000	Rp 300.000	Rp 15.000	Rp 285.000
Penata Muda (III/a)	Rp 750.000	Rp 300.000	Rp 15.000	Rp 285.000
Pengatur Tk.I (II/d)	Rp 750.000	Rp 300.000		Rp 300.000
Pengatur Tk.I (II/d)	Rp 750.000	Rp 300.000		Rp 300.000
Pengatur Tk.I (II/d)	Rp 750.000	Rp 300.000		Rp 300.000
Pengatur Tk.I (II/d)	Rp 750.000	Rp 300.000		Rp 300.000

Sumber : Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru 2018

Dari tabel II.3 Terlihat jumlah yang diterima berdasarkan beban kerja pegawai berbeda jumlah yang diterima karena penghasilan beban kerja pegawai diberikan berdasarkan realisasi Anggaran.

Sehubungan dengan hal analisis kompensasi pegawai pada kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru, peneliti menemukan adanya beberapa masalah diantaranya adalah:

1. Pegawai kurang tanggap dalam melayani masyarakat
2. Ketidak disiplin seorang pegawai terhadap waktu jam masuk kerja
3. Besaran kompensasi yang diberikan tidak sesuai aturan yang diberikan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan masalah pokok penelitian yaitu sebagai berikut:

“Bagaimanakah Kompensasi Pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru”.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan ini untuk mengetahui dan melihat analisis kompensasi pegawai kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

b. Kegunaan Penelitian

1. Guna Teoritis, yakni diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemikiran yang berguna untuk melengkapi dan

mengembangkan ilmu Administrasi Publik dan dijadikan sebagai masukan dalam upaya pemberian

Kompensasi pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

2. Guna Akademis, yakni untuk meningkatkan dan memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang disiplin ilmu Administrasi Publik juga dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah Kompensasi Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru.
3. Guna Praktis, Yaitu Penelitian diharapkan bisa menjadi bahan masukan atau bahan informasi dan data sekunder dikalangan akademis lainnya, yang akan melaksanakan penelitian pada bidangnya.