



Analisis Implementasi Kebijakan Kompensasi Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang

Wanda Pitaloka

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn21.wandapitaloka@mhs.ubpkarawang.ac.id

Uus Mohammad Darul Fadli

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Alamat: Jl. Hs. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Korespondensi penulis: mn21.wandapitaloka@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. This research was carried out with the aim of understanding the impact of compensation on employee performance at the Karawang Regency Central Statistics Agency, that compensation has a positive effect on employee performance which is significant both individuals or groups in an organization/company. This research uses qualitative methods, this research was conducted at the Karawang Regency Central Statistics Agency (BPS Karawang) located on Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, West Karawang, Karawang Regency, West Java 41315, Indonesia. The data source used is primary data source through interviews with predetermined informants. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The results of the research show that the Karawang Regency Central Statistics Agency does not only provide compensation in the form of money, namely in the form of opportunities to increase career levels, take part in certain activities, become a resource person, become an instructor in training and so on. The conclusion of this research is that it is hoped that by implementing optimal employee compensation policies, employee performance and motivation at BPS Karawang Regency can be improved.

Keywords: Implementation, Compensation Policy, Employees, BPS Karawang Regency.

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan memahami dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai yang signifikan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (BPS Karawang) ber Lokasi di Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41315, Indonesia. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer melalui wawancara dengan para informan yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang tidak hanya memberikan kompensasi berupa uang saja yaitu berupa kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir, mengikuti kegiatan tertentu, menjadi narasumber, menjadi instruktur dalam pelatihan dan lain-lain. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu diharapkan dengan implementasi kebijakan kompensasi pegawai yang optimal, kinerja dan motivasi pegawai di BPS Kabupaten Karawang dapat ditingkatkan.

Kata kunci : Implementasi, Kebijakan Kompensasi, Pegawai, BPS Kabupaten Karawang.

1. LATAR BELAKANG

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda oleh suatu lembaga yang didirikan oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (Directeur Van Landbouw Nijverheld en Handel) di Bogor. Pada Februarl 1920. Lembaga tersebut bertugas mengolah dan mempublikasikan data statistic. Pada 24 September 1924, kegiatan statistik pindah ke Jakarta dengan nama Centraal Kantoor Voor De Statistiek (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Pada masa

Pemerintahan Jepang di Indonesia pada tahun 1942-1945, CKS berubah nama menjadi Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu dengan kegiatan memenuhi kebutuhan perang/militer.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian Nomor P/44, KPS bertanggungjawab kepada Menteri Perekonomian. Selanjutnya, melalui SK Menteri Perekonomian tanggal 24 Desember 1953 Nomor IB.099/M kegiatan KPS dibagi dalam dua bagian yaitu Afdeling A (Bagian Riset) dan Afdeling B (Bagian penyelenggaraan dan Tata Usaha). Berdasarkan Keppres X nomor 172 tanggal 1 Juni 1957, KPS berubah menjadi Biro Pusat Statistik dan bertanggungjawab langsung kepada Perdana Menteri.

Berkaitan dengan sistem kompensasi ini, sejauh yang penulis ketahui melalui Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sistem kompensasi yang diterima oleh pegawai di BPS Kabupaten Karawang yaitu berdasarkan sistem kompensasi yang sudah terencana dari pusat. Dimana biasanya besaran kompensasi sudah ditetapkan sesuai aturan yang berlaku. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lain yang diberikan kepada pegawai, diyakini memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan memahami dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai yang signifikan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan. Dan juga untuk memenuhi salah satu prasyarat tugas mata kuliah Metode Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, penulis memutuskan untuk memilih Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (BPS Karawang) sebagai Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dunia Lembaga Pemerintahan secara lebih mendalam. Dengan alasan karena Badan Pusat Statistik Karawang merupakan salah satu Lembaga Pemerintahan yang membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikian nasional.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang,

baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Nah, berikut ini dampak positif yang bisa perusahaan atau organisasi dapatkan:

- a) Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
- b) Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
- c) Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
- d) Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
- e) Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Kompensasi atau gaji menurut para ahli adalah segala bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Balas jasa ini dapat berupa uang atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Besaran kompensasi ini biasanya ditentukan oleh karyawan dan perusahaan sebelumnya di awal kontrak kerja sehingga karyawan akan mengetahui seberapa besar kompensasi yang ia dapatkan. Besaran kompensasi bisa berbeda tergantung pada jabatan dan kinerja masing-masing karyawan. Pada umumnya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung (direct compensation). Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif yang menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Menurut Sofyandi (2008), kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan

sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini diberikan diluar dari gaji, tunjangan, maupun insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, seperti rumah, pelayanan kesehatan gratis, dll.

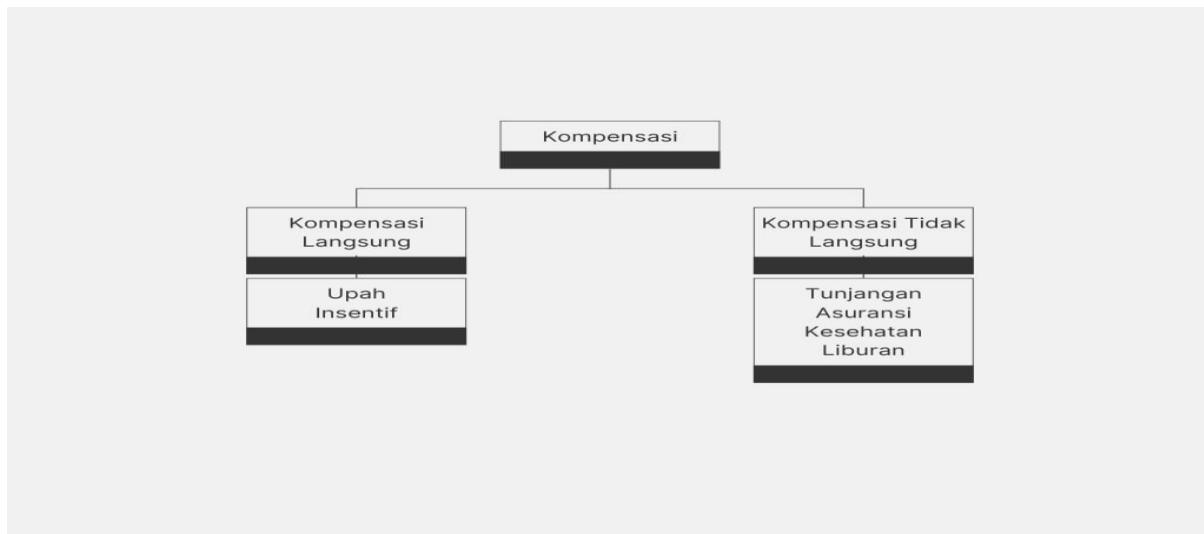
Kompensasi juga menjadi faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus melakukan komunikasi dengan karyawan untuk menentukan besaran kompensasi yang akan didapat agar karyawan bekerja dengan profesional. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia akan bekerja, yang akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dengan begitu, kompensasi yang tepat dan sesuai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadi penolakan hingga dapat timbulnya suatu demonstrasi karyawan. Kompensasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017).

Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk yang berbeda-beda, seperti gaji, tunjangan, dan bonus lainnya. Gaji adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya (Kaderisman, 2012). Tingkat gaji dalam suatu perusahaan sangat penting karena memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memikat dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan posisi kompetitif dalam pasar produk.

Tunjangan adalah penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Kaderisman, 2012). Tunjangan ini diberikan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial dan pelayanan perusahaan terhadap karyawannya untuk memberikan rasa aman dalam kebutuhan finansial.

Bonus adalah kompensasi insentif. Bonus akan didapat karyawan yang mampu bekerja lebih sehingga tingkat produksi yang baru dapat terlampaui (Kaderisman, 2012). Bonus diberikan dalam bentuk uang tunai dan diberikan atas dasar besaran laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pembayaran bonus dan tunjangan biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode yang sama. Gaji, tunjangan, dan bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. PARADIGMA



Sumber : Kajian dari berbagai sumber

4. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Adapun ciri-ciri dari penelitian kualitatif yakni lingkungan alamian sebagai sumber data langsung, manusia merupakan alat (Instrumen) utama pengumpulan data, dan analisis data dilakukan secara induktif (Rahmasari, 2017).

Lokus Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (BPS Karawang) ber Lokasi di Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41315, Indonesia.

Responden

Responden adalah seseorang atau individu yang akan memberikan respons terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden ini merupakan orang atau individu yang terkait secara langsung dengan data yang dibutuhkan. (Mukti fajar dan Yulianto Ahmad, 2010; 174). Responden merupakan kelompok individu yang mengetahui segala hal yang berkaitan dengan penelitian dan terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti. Pada penelitian ini

responden yang dipilih adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. Yaitu terdiri dari 1 Kepala Subbagian Umum, 1 Pranata Keuangan APBN Mahir dan 3 Statistisi Ahli Pertama.

Populasi

Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti. Menurut Hendryadi (2019:162-163) Terdapat dua jenis Populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas. Populasi pada penelitian ini adalah para pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

Sampel

Pada penelitian ini sampel yang dipilih adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. Yaitu terdiri dari 1 Kepala Subbagian Umum, 1 Pranata Keuangan APBN Mahir dan 3 Statistisi Ahli Pertama.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018 : 131) sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah observasi atau wawancara merupakan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian tersebut adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono,2013). Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan digabungkan ketiganya (Sugiyono, 2017:194). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a) Wawancara

Menurut pendapat Berger dalam Krisyantono pada tahun 2020 menyatakan bahwa wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan

informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur. Dimana peneliti menyusun terlebih dahulu pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan agar wawancara lebih terarah.

b) Observasi

Menurut Kartini Kartono, observasi adalah pengujian dengan sesuatu tujuan tertentu untuk mengetahui sesuatu, terutama yang bertujuan mengumpulkan fakta, data, skor, serta nilai suatu verbalisasi. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mendapatkan data atau informasi.

c) Dokumentasi

Menurut pendapat Sugiyono pada tahun 2015 adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi berupa foto atau video saat melakukan wawancara dengan maksud tujuan mendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam penelitian. Kemudian menggunakan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang diperoleh. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan fakta, kemudian menganalisis fakta tersebut, tidak hanya mendeskripsikan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang memadai.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU

ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Pada hasil wawancara yang dilakukan bersama informan, penulis mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi yang di terapkan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang tidak hanya memberikan kompensasi berupa uang saja yaitu kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir, kesempatan untuk mengikuti kegiatan tertentu, untuk menjadi narasumber, kesempatan untuk menjadi instruktur dalam pelatihan dan lain-lain. jadi ketika alasan menilai si pegawai tersebut mampu kompeten dan memiliki prestasi kerja yang bagus tentunya itu akan membuka kesempatan bagi pegawai tersebut dalam menerima kompensasi yang tidak hanya berupa uang.

Pembahasan

Setelah dilakukannya wawancara kepada beberapa pegawai BPS Kabupaten Karawang dapat dipahami juga bahwa Kebijakan Kompenasi di BPS Kabupaten Karawang tidak ada yang namanya bonus/intensif karena yang namanya pns itu semuanya sudah terencana ada yang namanya rencana belanja, belanja pegawai itu semua sudah terencana, dari sisi kompensasi berupa uangnya ada yang namanya tunjangan kinerja ada yang namanya gaji dan itu juga sudah terencana selama satu tahun jadi jika memang pegawai bekerja secara baik pegawai dapatnya itu saja tunjangan kinerja pegawai bisa dapat full 100%. Atau misalnya ketika prestasi pegawai tersebut bagus bisa dapat tambahan penghasilan dari kesempatan menjadi instruktur nasional instruktur pelatihan atau menjadi narasumber. Jadi bonus yang benar-benar bonus berupa uang itu secara anggaran itu tidak ada, pns itu terikat tidak seperti sistem di PT yang tiap akhir tahun ada bonus.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa poin penting terkait dengan implementasi kebijakan kompensasi pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, yaitu:

- 1) Kebijakan kompensasi pada BPS Kabupaten Karawang telah diterapkan secara efektif dalam memberikan gaji dan tunjangan kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- 2) Pemberian gaji dan tunjangan telah dilakukan secara tepat waktu dan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- 3) Pegawai memahami dengan baik sistem kompensasi yang diterapkan di BPS Kabupaten Karawang.

Adapun saran mengenai upaya yang bisa dilakukan oleh BPS Kabupaten Karawang, yaitu:

- 1) Perlu dilakukan kajian ulang terhadap sistem kompensasi secara berkala untuk memastikan kesesuaianya dengan kondisi terkini.
- 2) Perlu dilakukan peningkatan sosialisasi terkait dengan sistem kompensasi kepada pegawai baru.
- 3) Perlu dilakukan pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan transparan untuk menentukan besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Barkah, H. Syafira & Fadli, U. MD. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3), 196-206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051738>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214-221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nurruzaman, A., Baroroh. C. L., & Audina, R., M. (2021) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 2721-3854
- Soebiartika, R., & Rindaningsih, I,. (2023) Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(1), 171-185
- Thalibana, Y, B., Windo. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 2829-4580. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>