

**KOMPENSASI PERANGKAT DESA
DI DESA ADIMULYA KECAMATAN WANAREJA**

Hasan Muzaki

Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
muzakihasan@gmail.com

Abstract

This research is entitled Compensation for Village Officials in Adimulya Wanareja Village. From the results of the author's observations and research, it can be concluded that the compensation for the Adimulya Village apparatus, seen from the perspective of the amount obtained, still needs to be increased, as well as the event and time of administration. It is hoped that this will become the government's attention to pay more attention to the welfare of village officials.

Keywords: Compensation, Adimulya Wanareja.

Abstrak

Penelitian ini berjudul Kompensasi Perangkat Desa di Desa Adimulya Kecamatan Wanareja. Dari hasil observasi dan penelitian penulis dapat ditarik simpulan bahwa Kompensasi perangkat Desa Adimulya dilihat dari sisi besaran yang didapat masih perlu ditingkatkan, begitu juga acara pemberian dan waktu pemberiannya. Diharapkan ini menjadi perhatian pemerintah untuk lebih memperhatikan kesejahteraan para perangkat Desa.

Kata Kunci: Kompensasi, Adimulya, Wanareja.

A. Pendahuluan

Pemerintah desa adalah bentuk pemerintahan paling bawah dalam system pemerintahan di negara tercinta kita. Dalam pemerintahan desa melayani berbagai macam kebutuhan masyarakat baik yang sifatnya individu maupun kelompok, untuk pribadi ataupun institusi. Hampir semua urusan masuk ke dalam pemerintahan desa, untuk itu perangkat desa dituntut memiliki kemampuan lebih dalam melayani masyarakat. Pemerintahan desa dipimpin oleh seorang kepala desa yang merupakan jabatan hasil pemilihan yang dilaksanakan setiap enam tahun sekali. Sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala desa memiliki visi misi yang hendak dicapainya. Visi misi tersebut hendaknya selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keadaan sosio kultural masyarakat desa tersebut. Untuk menjalankan roda pemerintahannya kepala desa dibantu oleh beberapa perangkat desa dari mulai sekretaris desa, kasi, kaur, kepala dusun dan beberapa staff.

Sebagai sebuah organisasi, pemerintahan desa terdiri dari berbagai macam latar belakang pendidikan dan sosio kultural dari pada sumber daya manusianya. Perbedaan tersebut akan berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut dalam melaksanakan kerjanya sehari-hari. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian kinerja yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Kinerja merupakan cara organisasi, tim dan individu berperilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut juga terjadi di Desa Adimulya Wanareja. Desa Adimulya adalah salah satu dari 269 Desa yang ada di wilayah Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap. Secara Geografis Desa Adimulya merupakan desa yang terletak di dataran rendah, desa Adimulya juga dilewati oleh jalur Nasional yaitu Jalur selatan yang menghubungkan antara Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Jawa Barat. Dengan keadaan tersebut Masyarakat desa Adimulya termasuk masyarakat yang dinamis dengan berbagai macam perubahan sosial yang ada sesuai dengan perkembangan zaman. Letak kantor Kepala Desa yang berhadapan langsung dengan jalur nasional tersebut membuat pemerintahan di desa Adimulya senantiasa aktif dibandingkan dengan desa lain yang letak kantor desanya dipedalaman jauh dari jalur nasional.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja. Oleh karena itu tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya, dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, tujuan organisasi tidak akan tercapai, yaitu memberikan pelayanan optimal sesuai kebutuhan stake holder dan peraturan yang berlaku. Dari hasil observasi awal penulis, penulis mendapati bahwa belum semua perangkat bekerja secara optimal sesuai dengan Tupoksinya. Hal tersebut dilihat dari output laporan, cara menyelesaikan masalah saat ada taguihan laporan dan lain sebagainya. Penulis juga berusaha melakukan pendekatan langsung dengan ngobrol santai dengan beberapa perangkat. Setiap dari mereka memiliki jawaban masing-masing menurut sudut pandang mereka. Dari sekian banyak jawaban yang membuat penulis tertarik adalah terkait kompensasi kerja yang mereka dapatkan.

Dari beberapa fenomena tersebut penulis mencoba membuka beberapa teori tentang Kompensasi kerja, dari hasil kajian sementara didapati bahwa kompensasi kerja ada;ah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2007). Dari teori diatas sedikit diketahui bahwa kompensasi kompensasi lebih ke bentuk material yang diberikan organisasi kepada individu yang ada didalamnya. Walaupun kalo berbisara kompensasi sebenarnya atidak banya terkait dengan besaran nilai kompensasi itu sendiri, tetapi ada hal lain seperti cara memberikan kompensasi dan waktu pemberian kompensasi tersebut.hal-hal tersebut berpengaruh terhadap hasil daripada pemberian kompensasi itu sendiri. Beberapa hal tersebut masih bersifat dugaan sementara yang perlu diteliti lebih lanjut, maka dari itu dalam penelitian ini penulis akan mencoba menggali lebih dalam tentang kompensasi yang didapat oleh perangkat Desa Adimulya baik dari sisi besarnya, waktu pemberian dan cara pemberiannya.

B. Teori

Menurut I Komang Ardana, dkk (2011) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi bisa bersifat *finansial* ataupun *non finansial*. Pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja daripada tenaga kerjanya bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada karyawan-karyawan atas pencapaian yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan sebagai salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya.

Perusahaan diharapkan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawannya secara rasional dan adil sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianya. Bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, maka karyawan akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Dengan adanya kompensasi, karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan (Santosa & Rosanto, 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Indrasari, Pintakhari, & Kartini, 2018)

1. Tujuan kompensasi

Dalam memberikan kompensasi, tentu ada tujuan yang ingin dicapai. Para pakar memberikan beberapa gambaran mengenai tujuan pemberian kompensasi tersebut, diantaranya menurut (Indrasari, Pintakhari, & Kartini, 2018) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Memperoleh SDM yang berkualitas

Organisasi saling bersaing dipasar tenaga kerja untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon pegawai dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif.

b) Mempertahankan pegawai yang ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan pegawai yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja pegawai yang tinggi dan kasus pembajakan pegawai oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

c) Menjamin keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada manajemen dan pegawai. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan pegawai pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

d) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi pegawai hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku

ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

e) Mengendalikan biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja pegawai yang meningkat

f) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah Undang-Undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan pegawai sebagai aset perusahaan.

2. Bentuk-bentuk kompensasi

Beberapa tokoh memberi definisi terkait bentuk-bentuk daripada kompensasi. Salah satunya menurut Darsono dan Siswandoko dalam (Subakti, Ariza, & Rofik, 2021) bentuk-bentuk kompensasi yaitu:

- a) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah dan bonus.
 - 1) Gaji adalah kompensasi dalam bentuk yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 - 2) Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - 3) Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri atas tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
- c) Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

Menurut Simamora dalam (Yulandri & Onsardi, 2020) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

a) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b) Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Dari beberapa kajian teori tersebut maka penulis mengambil beberapa indikator sebagai tolok ukur dalam penelitian ini. Indikator-indikator tersebut adalah:

- Gaji.
- Tunjangan.
- Waktu pemberian.
- Cara Pemberian

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan prinsip dan prosedur yang digunakan untuk mendekati masalah dan mencari data penelitian. Sedangkan metodologi penelitian dapat diartikan sebagai suatu pendekatan umum untuk mengkaji topik penelitian (Dedy Mulyana, 2002:145). Terkait dengan metode penelitian, maka peneliti menggunakan jenis metode (pendekatan) deskripsi-kualitatif untuk mengkaji dan menelaah permasalahan dalam penelitian ini. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010:147)

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun sumber dan metode (teknik) pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata, yang dibantu oleh panca indera lainnya. Jadi, observasi merupakan sebuah proses pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan panca indera peneliti. (Elvinaro Ardianto, 2010:165). Suatu kegiatan observasi dikategorikan sebagai kegiatan pengumpulan data penelitian apabila memiliki kriteria sebagai berikut :

- a) Observasi digunakan dalam penelitian dan telah direncanakan secara serius;
- b) Observasi harus berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan;
- c) Observasi dicatat secara sistemik dan dihubungkan dengan proporsi umum dan bukan dipaparkan sebagai sesuatu yang hanya menarik perhatian;
- d) Observasi dapat dicek dan dikontrol mengenai keabsahannya

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya-jawab sembari bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Moh Nazir, 1999:193).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode (teknik) pengumpulan data yang bersifat tercetak (*printed*) yang bertujuan untuk melengkapi data-data tambahan pada penelitian.

E. Hasil Dan Saran

1. Hasil

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Gaji/Siltap

Besaran nilai gaji perangkat sebagian besar sudah standar an diatas UMK, tetapi ada beberapa yang besarnya masih di bawah UMK yaitu untuk posisi staff. Besaran nilai Gaji yang didapatkan perangkat masih perlu ditingkatkan mengingat biaya sosial perangkat desa juga besar. Sebagai pelayan masyarakat tentunya interaksi dengan masyarakat cukup intens, hal ini berakibat biaya sosial juga cukup besar.

b. Tunjangan.

Perangkat desa mendapatkan tunjangan yang berasal dari beberapa sumber pendapatan desa yang sah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini menyebabkan besaran tunjangan yang diterima antar desa berbeda-beda. Untuk desa Adimulya besarnya masih perlu ditingkatkan untuk dapat menunjang kinerja daripada perangkatnya.

c. Waktu Pemberian

Dari sisi waktu pemberian sebagian responden menjawab bahwa waktu pemberian kompensasi hendaknya disesuaikan lagi sehingga para perangkat desa bisa mendapatkan kompensasi rutin setiap bulan.

d. Cara Pemberian

Responden berharap bahwa pemberian gaji tidak harus membuat proposal pengajuan. Tetapi pemberian Gaji dan Tunjangan sudah berasal dari satu sumber sebagaimana ASN pada umumnya.

F. Saran

Dari hasil penelitan tersebut maka kami menyampaikan saran kepada pihak terkati yaitu:

- 1) Besaran nilai gaji hendaknya ditingkatkan sesuai dengan standar kebutuhan.
- 2) Teknis pemberian untuk ditingkatkan yaitu diberikan setiap bulan sebagaimana ASN sehingga perangkat desa bisa focus untuk melaksanakan kinerjanya.

- 3) Pemerintah hendaknya memperhatikan adanya ketimpangan antara desa yang satu dengan desa yang lain dalam hal besaran tunjangan yang didapat

Daftar Pustaka

- Fauzi, A., & A., R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fauziah, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Nagari Syariah Pusat Padang).
- Hariandja, M. T. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai (Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier)*. Surabaya: Unitomo Press.
- Ikomang ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Musnaini, H. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Sumatra Barat: CV Insan Cendikia Mandiri.
- Malayu S.P Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara:
- Sakban, S., Nurmali, I., & Ridwan, R. B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved 4, 2022, from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/alignment/article/view/721>
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.
- Sari, F. (2019). Analisis Perputaran Kas Dan Perputaran Piutang Dalam Meningkatkan Laba Bersih Pada PT Sekar Mulia Abadi Medan.
- Sitorus, R. M. (2020). *pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja*.
- Slamet. (2022). *Manajemen Berbasis Nilai*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*.
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada