

DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PENINGKATAN KOMPETENSI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LAHAT PROVINSI SUMATERA SELATAN

M. Aris Agustiawan

NPP. 29.0388

Asdaf Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: agustiawan.aris@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Backgorund (GAP): The Covid-19 pandemic has caused many problems in the world, including Indonesia. As one of the front lines in handling Covid-19 in Indonesia, the civil service police unit (Satpol-PP) is required to have qualified competence in order to carry out their duties properly. Based on several previous studies, it was found that the provision of compensation was able to improve the performance of Satpol-PP, while performance was an advanced form of competence itself. Therefore, the author conducted a study entitled "The Impact of Compensation on Increasing the Competence of Satpol-PP Lahat Regency, South Sumatra Province". **Purpose:** Based on the questions from the formulation of the problem, this study aims to determine competence, the existing compensation system and the impact of compensation on increasing the competence of the Lahat Regency Satpol-PP. **Method:** This study uses a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data were collected through the process of observation, interviews and documentation. Then from the data that has been collected, an analysis of the impact of compensation is carried out on increasing the competency dimension according to Lyle Spencer and Signe Spenser (in Pratiwi, 2018). **Result:** From the results of the analysis, it is concluded that the provision of compensation has a fairly good impact on increasing the competence of Satpol-PP. Where the provision of compensation both financial and non-financial can increase the dimensions of knowledge, skills, encouragement and self-concept. However, it does not have an impact on increasing the character dimensions of the Lahat District civil service police unit.

Keywords: impact, compensation, competence

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pandemi Covid-19 menimbulkan banyak permasalahan di dunia tidak terkecuali di Indonesia. Sebagai salah satu garda terdepan penanganan Covid-19 di Indonesia, satuan polisi pamong praja (Satpol-PP) dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, untuk itu perlu diadakan upaya peningkatan kompetensi Satpol-PP. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, didapatkan fakta bahwa pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja Satpol-PP, sedangkan kinerja adalah bentuk lanjutan dari kompetensi itu sendiri. Oleh karena penulis melakukan penelitian berjudul “Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan”. **Tujuan:** Berdasarkan pertanyaan dari rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi, sistem pemberian kompensasi yang ada dan dampak pemberian kompensasi pada peningkatan kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Data dikumpulkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian dari data yang telah dikumpulkan, dilakukan analisis dampak pemberian kompensasi pada peningkatan dimensi kompetensi menurut Lyle Spencer dan Signe Spenser (dalam Pratiwi, 2018). **Hasil:** Dari hasil analisa, diperoleh kesimpulan bahwa pemberian kompensasi berdampak cukup baik meningkatkan kompetensi Satpol-PP. Dimana pemberian kompensasi baik finansial maupun non-finansial mampu meningkatkan dimensi pengetahuan, keterampilan, dorongan serta konsep diri. Namun, tidak berdampak pada peningkatan dimensi karakter satuan polisi pamong praja Kabupaten Lahat.

Kata Kunci: dampak, kompensasi, kompetensi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) baik pada sektor swasta maupun publik seakan menjadi suatu fenomena yang tiada habisnya. Terlebih lagi melihat kondisi negara-negara di dunia termasuk Indonesia yang sedang menghadapi problematika yaitu pandemi Covid-19 di tengah arus globalisasi dan perkembangan zaman, kondisi tersebut memaksa kita untuk melakukan percepatan dalam beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk menjawab tantangan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang kompeten, maka dari itu upaya peningkatan kompetensi SDM baik secara global maupun nasional mutlak harus dilakukan. Sebagai sebuah negara, Indonesia merupakan sebuah bentuk organisasi terbesar bagi masyarakatnya dimana masyarakat secara sadar bekerjasama dengan pemerintah melalui ikatan koordinasi dalam rangka mewujudkan tujuan negara yang tertuang dalam Alinea keempat pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Robbins dalam Aprianti, 2016:14).

Instansi pemerintah daerah sebagai sebuah organisasi publik, tentunya juga terdiri dari berbagai komponen kerja terutama SDM sebagai unsur penyelenggara kebijakan dan kegiatan dalam organisasi pemerintah itu sendiri. Berdasarkan salah satu fungsi utama pemerintah yaitu fungsi pelayanan dimana pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas dengan benar, maka sumber daya manusia yang bekerja di instansi

pemerintah yang selanjutnya disebut sumber daya aparatur harus memiliki kompetensi yang mumpuni. Masalah terkait kompetensi saat ini adalah masalah penting mengingat tugas yang di emban semakin berat karena kebutuhan pelayanan masyarakat kian meningkat, terlebih lagi dihadapkan dengan kondisi pandemi covid-19 yang menjadi hambatan besar dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat menjadi permasalahan yang kini dihadapi instansi pemerintah daerah contohnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Salah satu OPD yang cukup disibukan dengan adanya pandemi Covid-19 ini adalah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP), Perlindungan Masyarakat (Linmas) dan Pemadam Kebakaran (Damkar). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja pasal 1 ayat (1), bahwa tugas pokok dan fungsi OPD ini adalah untuk mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, menegakan Peraturah Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah serta memelihara ketertiban dan ketentraman dalam masyarakat. Berdasarkan PP tersebut, OPD ini harus bekerja ekstra di masa pandemi karena banyaknya tugas tambahan untuk menjalankan kebijakan atau aturan baru terkait upaya penganggulangan Covid-19 baik yang diterapkan dalam skala nasional melalui Peraturan Pemerintah Pusat, maupun di dalam skala Kabupaten/Kota melalui Peraturan Pemerintah Daerah. Kemudian aturan-aturan tersebut mengatur bagaimana jalannya setiap kegiatan masyarakat di masa pandemi, dan sudah menjadi tugas dari Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu garda terdepan dalam penanggulangan Covid-19 untuk memastikan aturan-aturan tersebut ditaati dan ditegakan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Kemudian untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah anggota Satpol-PP, Linmas dan Damkar, harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidang kerjanya masing-masing. Namun, masalah utama yang dihadapi pemerintah saat ini adalah kualitas sumber daya manusia aparatur yang masih jauh dari harapan. Kondisi sumber daya aparatur saat ini menunjukkan rendahnya tingkat profesionalisme, kurangnya keahlian, motivasi dan kualitas aparatur pemerintah yang inovatif (Nazara, 2020:225).

Berkaca pada kondisi di atas, ditemukan kondisi serupa terjadi di daerah asal penulis yaitu Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil perbincangan singkat melalui telepon genggam dengan Kepala Satuan (Kepala Dinas) Pol-PP, Linmas dan Damkar Kabupaten Lahat (Fauzan Choiri Denin, A.P.,M.M.), yang dilaksanakan pada hari Sabtu, 5 September 2021 pada pukul 19:30 WIB. Beliau menerangkan bahwa kompetensi para anggota/pegawai di instansi yang ia pimpin masih perlu ditingkatkan, dilihat dari anggota yang terkesan kurang termotivasi untuk meningkatkan keterampilan, mengembangkan kepribadian, hingga memperbaiki penampilan, termasuk gairah atau semangat dalam bekerja pun kurang terlihat. Padahal seperti yang tercantum dalam Undang-Undang (UU) No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 1 yang menyatakan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya, kemudian pada pasal 2 dijelaskan bahwa “Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran”, dari peraturan tersebut, timbul pertanyaan di benak penulis, apakah adakah cara selain melalui metode akademis atau proses transfer ilmu seperti yang disebutkan dalam UU tersebut untuk dapat meningkatkan kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat ?

untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan”** dengan Dinas Satpol-PP, Linmas dan Damkar Kabupaten Lahat sebagai lokasi penulis melakukan penelitian.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil

Siswoyo, Permana and Jafar (2020:41) menyatakan bahwa “semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja para pegawai, kemudian menurut Wirawan (dalam Maudyta and Djumiarti, 2017:4) bahwa kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi dimana kinerja merupakan bentuk sikap dan tindakan dari kompetensi atau dapat juga dipahami bahwa kinerja adalah perwujudan dari kompetensi itu sendiri. Maka dari itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut terkait bagaimana dampak pemberian kompensasi pada peningkatan kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja.

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis mengidentifikasi adanya permasalahan sebagai berikut ; 1). Rendahnya kualitas sumber daya aparatur; 2). Tuntutan tugas Satpol-PP, Linmas dan Damkar semakin berat dengan adanya pandemi Covid-19; 3). Kompetensi yang masih perlu ditingkatkan lagi; 4). Belum diketahui cara untuk meningkatkan kompetensi aparatur selain metode akademis atau melalui proses transfer ilmu seperti yang telah disebutkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 antara lain: pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran; 5). Belum diketahui bagaimana sistem pemberian kompensasi yang ada di Dinas ini; 6). Belum diketahui apakah kompensasi berdampak pada peningkatan kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja selayaknya kompensasi mampu meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, Pertama, penelitian yang dilakukan pada OPD yang sama namun di daerah yang berbeda, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon” oleh Siswoyo, Permana and Jafar (2020:41) yang menyatakan bahwa “semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja para pegawai”. Maka dapat diambil poin penting bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh seorang mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponogoro Bagus Probo Saswoyo (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik...”. Kemudian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang” oleh Edi Mustari (2018). Adapun sebuah Tesis berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai...” oleh M. Dedi Sujana (2020) yang bukan hanya menjadikan Kompensasi sebagai variabel bebas, tetapi kompetensi juga ditempatkan sebagai variabel penguji dalam melakukan penelitian terhadap Kinerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pawit Wartono dan Ryan Kurniawan pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Universitas Widyatama)”, tidak jauh berbeda tetap menggunakan metode penelitian kuantitatif penelitian tersebut bertujuan mengukur besarnya pengaruh kompetensi dan kompensasi pada peningkatan kinerja pegawai yang kemudian menghasilkan pernyataan bahwa “1.Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai sebesar 46,7%. 2.Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai sebesar 32,2%”. Terakhir, penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif oleh Kasmini dan kawan-kawan pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Pedagogi Dan Profesional Guru Ekonomi di Kota Singkawang”. Penelitian tersebut bertujuan mengukur besarnya pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kompetensi pedagogi guru ekonomi di kota Singkawang,

adapun hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas berupa tunjangan sertifikasi terhadap variabel terikat yaitu kompetensi profesional guru ekonomi di Kota Singkawang yang dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,491 > 2,045$ ".

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana kebanyakan penelitian lainnya terkait kompensasi, hanya menjadikan kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitiannya yang melalui proses pengukuran, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang mengidentifikasi fenomena di lapangan untuk kemudian dijabarkan dalam proses penelitian hingga penarikan kesimpulan.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai bagaimana kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat, bagaimana sistem pemberian kompensasi di Dinas Satpol-PP Kabupaten Lahat serta dampak yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi pada peningkatan kompetensi satuan polisi pamong praja Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Dimana dampak tersebut ditinjau melalui lima dimensi kompetensi menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer (dalam Pratiwi, 2018) meliputi : Pengetahuan, keterampilan, karakter, dorongan dan konsep diri.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, dimana penelitian ini berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan secara apa adanya fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, dengan cara mengamati fakta-fakta dan data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara, pengamatan dan penelusuran dokumen dari lapangan untuk kemudian dikaitkan dengan teori atau peraturan perundangan yang sesuai sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan. Dengan menerapkan konsep *human instrument*, maka penulis bertindak sebagai instrumen utama dalam melakukan penelitian ini.

Adapun dalam menganalisis, penulis menggunakan teknik yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Nurdin dan Hartati, 2019:208) yaitu tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data kualitatif yaitu tahap kodifikasi data (*data codifying*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verifying*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis kompetensi, sistem pemberian kompensasi serta dampak pemberian kompensasi pada peningkatan kompetensi satuan polisi pamong praja Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan dengan melihat dampak yang ditimbulkan kepada lima dimensi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Pratiwi, 2018). Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat

Penulis telah melakukan penelitian dalam kurun waktu dua minggu di lingkungan Dinas Satpol-PP Kabupaten Lahat, selama masa penelitian penulis mengumpulkan berbagai data dari proses wawancara, pengamatan hingga penelusuran dokumen di lokasi penelitian. Dari data yang di dapat, kemudian penulis menganalisis bagaimana kualitas kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat dengan

meninjau ke-lima dimensi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Pratiwi, 2018) pada Satpol-PP Kabupaten Lahat sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan Satpol-PP Kabupaten Lahat masih tergolong rendah ditinjau dari indikator pendidikan, dimana data berupa dokumen pendidikan terakhir menunjukkan bahwa hanya 27 orang dari 260 anggota Satpol-PP yang telah berijazah sarjana, sedangkan sisanya merupakan lulusan SLTA ke-bawah;
- 2) Keterampilan Satpol-PP Kabupaten Lahat sudah sangat baik ditinjau dari indikator keterampilan teknis, dimana data berupa hasil wawancara menyatakan bahwa anggota Satpol-PP Kabupaten Lahat sangat terampil dalam melaksanakan tugasnya karena dibekali dengan pelatihan khusus berdasarkan bidang kerjanya masing-masing;
- 3) Karakter Satpol-PP Kabupaten Lahat sudah tergolong cukup baik ditinjau dari indikator sikap, dimana berdasarkan hasil wawancara dan hasil penelusuran dokumen, ditemukan fakta bahwa anggota Satpol-PP Kabupaten Lahat menunjukkan sikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan dan ramah dalam bersosialisasi;
- 4) Dorongan Satpol-PP Kabupaten Lahat sudah dalam kondisi baik, dimana hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan bahwa anggota Satpol-PP Kabupaten Lahat memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja baik karena alasan ekonomi, sosial maupun psikologi;
- 5) Konsep diri Satpol-PP Kabupaten Lahat sudah dalam kategori baik ditinjau dari indikator nilai-nilai pribadi serta kepercayaan diri, dimana berdasarkan data di lapangan, anggota Satpol-PP Kabupaten Lahat memiliki penampilan yang sangat baik serta menunjukkan rasa percaya diri yang tinggi dalam setiap kesempatan.

3.2. Sistem Pemberian Kompensasi Di Dinas Satpol-PP Kabupaten Lahat

Pegawai di Dinas Satpol-PP Kabupaten Lahat berjumlah 260 orang, dimana hanya 27 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Kemudian instansi ini pastinya tersusun atas beberapa bidang kerja yang memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing, yang mana untuk menunjang setiap individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, satuan polisi pamong praja Kabupaten Lahat diberikan kompensasi finansial.

Bagi Satpol-PP, Linmas dan Damkar yang berstatus PNS atau PKKK mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji pokok dan berbagai jenis tunjangan berdasarkan pangkat dan jabatan PNS/PKKK yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan serta tambahan pendapatan lainnya. Namun pada kenyataan di lapangan, jumlah anggota Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya dari PNS saja, namun ada juga anggota non-PNS baik pegawai Paket maupun Tenaga Kerja Sukarela. Pegawai non-PNS tidak menerima gaji, namun diberikan kompensasi berupa tunjangan tetap atau disebut juga upah pokok berdasarkan bidang kerja atau satuan tugas yang besarnya telah diatur berdasarkan Peraturan Bupati Lahat Nomor 46 Tahun 2020 Tentang Standar Satuan Harga Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lahat Tahun Anggaran 2021 sebagai berikut :

No	Satuan Tugas/Bidang	Upah pokok (Rupiah)	Satuan Waktu
1.	Penegakan Perda	800.000,00	Satu bulan
2.	Ketertiban Umum	800.000,00	Satu bulan
3.	Pelindungan Masyarakat	800.000,00	Satu bulan
4.	Pemadam Kebakaran	1000.000,00	Satu bulan

Selain kompensasi finansial, Satpol-PP Kabupaten Lahat juga diberikan kompensasi non-finansial berupa sarana dan prasarana kantor, yang pembagiannya juga didasarkan pada bidang kerja atau satuan tugasnya masing-masing.

3.3. Analisis Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat

Pada sub bab ini, penulis akan menganalisis dampak yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi pada peningkatan 5 (lima) dimensi kompetensi menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer (dalam Pratiwi, 2018). Kelima dimensi tersebut ialah pengetahuan, keterampilan, karakter atau watak, dorongan atau motif dan konsep diri.

3.3.1 Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Pengetahuan Satpol-PP

Untuk dimensi yang satu ini, penulis mensoroti tingkat pendidikan Satpol-PP Kabupaten Lahat sebagai indikator karena pengetahuan didapatkan melalui proses belajar baik secara formal maupun informal. Berdasarkan hasil penelusuran dokumen yang telah dicantumkan sebelumnya, didapati fakta bahwa tingkat pendidikan di satuan polisi pamong praja masih tergolong kurang baik, dimana kurang dari 15% dari 260 total pegawainya yang telah berijazah strata 1 (S1) ke atas, sedangkan sisanya masih menjadi lulusan SLTA ke bawah. Namun, tidak sedikit dari anggota yang belum berijazah Sarjana tersebut sedang dalam tahap melaksanakan kuliah program S1. Berdasarkan pengakuan mereka, mereka baru mengikuti pendidikan sarjana tersebut setelah bergabung menjadi anggota Satpol-PP, Linmas dan Damkar Kabupaten Lahat. Seperti hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak Indrah, S.Sos. pada tanggal 10 Januari 2022, beliau menyatakan bersyukur bisa menjadi seorang pegawai negeri sipil dan mendapatkan kepercayaan untuk menduduki jabatan Kasubag sejak tahun lalu. Berkat penambahan pendapatan dari tunjangan jabatan selain gaji pokok PNS, beliau mampu membiayai studi lanjutannya ke program Magister (S2) sejak 2 tahun terakhir hingga lulus dan mendapatkan gelar Magister Manajemen desember lalu (2021). Dari jawaban salah seorang pimpinan di Dinas Satpol-PP, Linmas dan Damkar Kaabupaten Lahat tersebut, dapat diambil poin penting bahwa pemberian kompensasi finansial yang ia terima, mampu meningkatkan taraf pendidikannya dari S1 ke S2 dengan menunjang pembiayaan.

Pada hari yang sama dilakukan pula wawancara dengan narasumbernya adalah salah satu staf bidang penegakan Satpol-PP, Linmas dan Damkar Kabupaten Lahat yaitu Bapak Kusnadi pada tanggal 10 Januari 2022, terkait dampak pemberian kompensasi pada peningkatan pengetahuan dirinya, beliau menuturkan bahwa sebelumnya ia lulus sebagai PNS dalam formasi SLTA karena belum punya cukup uang untuk biaya kuliah. Namun seiring berjalannya waktu, dengan gaji, tunjangan serta insentif yang saya terima setiap bulannya, kemudian ditambah dengan pemberian sarana transportasi dinas berupa motor ketika sedang bertugas lengkap dengan uang bensinnya, beliau dapat menghemat pengeluarannya. Dengan pemberian kompensasi tersebut beliau bisa mendaftar studi lanjutan pada program Strata 1 (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sereho Lahat tahun 2018 dan resmi diwisuda tanggal 3 kemarin (3 Januari 2022). Dari jawaban salah seorang anggota Satpol-PP Kabupaten Lahat tersebut, dapat diambil poin penting bahwa dengan bukan hanya pemberian kompensasi finansial, tetapi juga pemberian kompensasi non-finansial memiliki dampak dalam peningkatan kualitas pengetahuan pegawai/anggota. Adanya kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan dan insentif Satgas yang ia terima setiap bulannya, kemudian ditambah adanya fasilitas motor dinas dalam mobilitas pelaksanaan tugas di lapangan, ia berhasil mengumpulkan dana untuk membiayai kuliah program S1nya. Hal tersebut membuat kualitas pengetahuan beliau meningkat

melalui peningkatan taraf pendidikan yang berujung pada meningkatnya kompetensi beliau selaku anggota serta Pegawai Negeri Sipil.

Lain halnya dengan kedua anggota Satpol-PP pada wawancara sebelumnya, hasil wawancara pada hari sama dengan salah satu anggota Satpol-PP yang berstatus tenaga kerja sukarela menunjukkan bahwa pemberian kompensasi tidak berdampak pada peningkatan pengetahuan anggota Satpol-PP yang satu ini. Hal tersebut sesuai pernyataan beliau bahwa telah bergabung ke dalam anggota bidang pemadam kebakaran dan menerima upah sebesar satu juta per bulannya. Pendapatan tersebut hanya cukup digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, belum bisa menunjang beliau untuk melanjutkan pendidikannya. Dari pernyataan tersebut, diketahui bahwa pemberian kompensasi tidak meningkatkan maupun menurunkan pengetahuan beliau, artinya pemberian kompensasi tidak berdampak pada peningkatan pengetahuan anggota tersebut karena masih kurang cukup untuk menunjang pembiayaan pendidikannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemberian kompensasi berdampak pada peningkatan pengetahuan dua dari tiga anggota Satpol-PP. Artinya bahwa pemberian kompensasi finansial memiliki dampak yang cukup baik dalam meningkatkan dimensi pengetahuan dengan menunjang pembiayaan pendidikan mereka.

3.3.2 Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Keterampilan Satpol-PP

Seperti dibahas pada Sub Bab sebelumnya bahwa Satuan Polisi Pamong Praja menerima pelatihan yang telah disesuaikan dengan bidang kerjanya dalam rangka meningkatkan keterampilan SATPOL-PP, hal tersebut membuktikan bahwa pelatihan memiliki dampak besar pada peningkatan keterampilan Satpol-PP, Linmas dan Damkar Kabupaten Lahat. Namun, bukan hanya pelatihan, pemberian kompensasi non-Finansial berupa pemberian pekerjaan itu sendiri memberikan dampak pada peningkatan keterampilan satuan polisi pamong praja. Kompensasi ini berupa pekerjaan atau tugas tambahan yang diberikan sebagai balas jasa kepada seseorang yang telah bersusah payah mengikuti seleksi untuk mendapatkan pekerjaan tersebut, atau pegawai yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik sehingga mereka dipertahankan atau diberikan tugas tersebut.

Berdasarkan kegiatan Razia Miras pada tanggal 7 Januari 2022, diketahui bahwa satuan polisi pamong praja masih kurang terampil dalam melaksanakan tugas tambahan yang bukan bidangnya. Sebaliknya, hasil pengamatan penulis pada kegiatan Razia Minuman Keras selanjutnya yaitu pada Sabtu malam tanggal 8 Januari 2022 dengan tim yang sama yaitu anggota Satpol-PP bidang Linmas ditambah beberapa anggota bidang Damkar. Penulis menemukan kenyataan bahwa anggota dari bidang Damkar tersebut sudah berperan aktif dan tampak lebih terampil selama pelaksanaan kegiatan. Untuk itu penulis melakukan wawancara singkat pada malam tersebut dengan salah satu anggota bidang Damkar tersebut yang berstatus TKS yaitu Bapak Jeri sebagai informan representatif, dan diperoleh pernyataan berikut :

“Kemarin malam (kegiatan razia sebelumnya) itu pertama kalinya kami mendapatkan tugas untuk ikut dalam kegiatan Razia Miras, jadi saya belum terbiasa. Tapi dari razia semalam kami bisa mempelajari teknis dan prosedur pelaksanaan Razia Miras, dan kebetulan diberikan kepercayaan untuk ikut kembali menjadi tambahan personil malam ini. Jadi kami menerapkan apa yang sudah saya pelajari dari kegiatan semalam”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui kenyataan bahwa pemberian kompensasi berupa pekerjaan itu sendiri mampu meningkatkan keterampilan satuan polisi pamong praja. Dimana yang sebelumnya mereka masih kurang terampil dalam suatu bidang, namun dengan terus

dipercaya untuk diberikan tugas sejenis, mereka menjadi semakin terampil dalam bidang tersebut. Adapun hasil analisa tersebut disajikan dalam tabel berikut

3.3.3 Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Karakter Satpol-PP

Sejalan dengan kenyataan di lapangan yang telah diuraikan pada sub bab Analisis Kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat (Dimensi Karakter/Watak) , diketahui bahwa tingkat kejujuran Satpol-PP cukup baik. Hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Bapak Indrah, S.E. pada tanggal 11 Januari 2022 menghasilkan pernyataan berikut:

“Bukan karena sudah punya cukup penghasilan yang membuat saya bekerja dengan jujur, buktinya banyak pejabat yang sudah kaya namun masih rakus dan tetap melakukan korupsi. Tetapi, hal yang membuat saya bekerja dengan jujur adalah rasa takut kepada Allah SWT, takut terhadap hukuman dari dosa korupsi”.

Kemudian, pada wawancara di hari yang sama dengan Bapak Kusnadi, diperoleh jawaban berikut: “Kejujuran itu membuat kita tenang, tidak perlu selalu merasa cemas ketahuan dan dijabloskan ke penjara”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh kenyataan bahwa pemberian kompensasi tidak berdampak pada peningkatan Karakter Satpol-PP, melainkan nilai-nilai agama dan hukum negara yang meningkatkan karakter mereka. Artinya pemberian kompensasi tidak berdampak pada peningkatan Karakter Satpol-PP Kabupaten Lahat.

3.3.4 Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Dorongan/Motif Satpol-PP

Setelah pelaksanaan kegiatan Razia Miras pada Jumat malam tanggal 7 Januari 2022, anggota Satpol-PP yang tergabung kedalam tim razia tersebut diberikan insentif sebesar 100 Ribu per orang. Sejalan dengan tujuan penelitian ini, berdasarkan hasil pengamatan penulis saat mengikuti kegiatan Razia Miras di hari kedua yaitu pada sabtu malam tanggal 8 Januari 2022, penulis mendapati kenyataan bahwa pemberian kompensasi berupa insentif mampu meningkatkan dorongan ekonomi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, terlihat dari kemauan dan kebersediaan mereka untuk kembali mengikuti kegiatan Razia Miras. Adapun hasil wawancara singkat dengan salah satu anggota tim Razia Miras pada malam tersebut Bapak Jeri sebagai informan representatif didapatkan pernyataan berikut:

“Iya dek, kami mau ikut lagi selain karena tugas tapi juga karena uangnya lumayan cukup buat tambahan pemasukan. Apalagi untuk anggota seperti saya yang berstatus tenaga kerja sukarela yang tidak punya gaji tetap. Jadi saya sangat senang mengikuti kegiatan ini, kalau bisa tiap hari pun saya siap”

Dari hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa pemberian kompensasi berupa insentif dapat meningkatkan dorongan SATPOL-PP untuk melaksanakan tugas tersebut.

3.3.5 Dampak Pemberian Kompensasi Pada Peningkatan Konsep Diri Satpol-PP

Seperti diketahui sebelumnya bahwa keseluruhan Satpol-PP, Linmas dan Damkar Kabupaten Lahat sudah menunjukkan kualitas konsep diri yang baik, ditandai dengan penampilan yang rapi, bersih dan layak dari ujung kepala hingga kaki, dan rasa percaya diri pada setiap kesempatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Bapak Indrah, S.E. sebagai informan representatif pada tanggal 10 Januari 2022, beliau menyatakan: “Pendapatan kami menjadi anggota

Satpol-PP lebih dari cukup untuk menunjang penampilan kami, dengan penampilan yang baik akan membuat kami merasa lebih percaya diri tampil di depan publik”. Dari uraian tersebut, pemberian kompensasi ternyata cukup berdampak pada peningkatan Konsep Diri Satpol-PP karena mampu meningkatkan kualitas penampilan dan tingkat kepercayaan diri anggota Satpol-PP. Dengan adanya peningkatan pada dimensi konsep diri bagaimana anggota Satpol-PP memandang dan memperlakukan dirinya, maka akan berujung pada meningkatnya kompetensi Satpol-PP sendiri.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pemberian kompensasi memberikan dampak peningkatan yang signifikan terhadap kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat, dimana semakin tinggi besaran kompensasi yang diterima, maka dampak yang ditimbulkan pun semakin besar. Pemberian kompensasi telah terbukti mampu meningkatkan dimensi pengetahuan, keterampilan, dorongan dan konsep diri Satpol-PP dengan menunjang pembiayaan, memacu motivasi para pegawai. Namun, tidak demikian dengan dimensi Karakter Satpol-PP Kabupaten Lahat, pemberian kompensasi tidak memberikan dampak baik meningkatkan maupun menurunkan kualitas karakter Satpol-PP Kabupaten Lahat, peran tersebut digantikan oleh nilai-nilai agama dan kepatuhan terhadap hukum.

Sistem pemberian kompensasi di Dinas Satpol-PP Kabupaten Lahat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dimana pembagiannya telah jelas didasarkan pada bidang kerja yang ada. Namun, selayaknya sistem lainnya, sistem pemberian kompensasi di Dinas Satpol-PP Kabupaten Lahat juga tidak sempurna, dimana masih terdapat keluhan mengenai kelayakan serta asas hierarki dalam pemberian kompensasi terutama di luar gaji yang telah diatur secara nasional. Diharapkan secara bertahap, pemberian kompensasi di instansi pemerintahan seperti ini mampu mewujudkan kesejahteraan yang merata untuk semua pegawai baik pegawai berstatus PNS maupun non-PNS.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat sudah cukup baik, mulai dari dimensi keterampilan, karakter, dorongan serta konsep diri Satpol-PP sudah dalam kategori baik. Namun, satuan polisi pamong praja masih perlu meningkatkan dimensi pengetahuan mereka.
2. Sistem Pemberian Kompensasi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja didasarkan pada status kepangkatan dan jabatan khususnya bagi yang berstatus PNS serta didasarkan pada bidang kerja masing-masing bagi keseluruhan anggota Satpol-PP baik PNS maupun pegawai Non-PNS.
3. Pemberian Kompensasi memiliki dampak yang cukup signifikan pada peningkatan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat ditinjau dari dampak yang ditimbulkan pada lima dimensi kompetensi menurut Signe Spencer dan Lyle Spenser (dalam Pratiwi, 2018), dimana pemberian kompensasi dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dorongan serta konsep diri satuan polisi pamong praja Kabupaten Lahat dengan menunjang pembiayaan dalam proses peningkatan ke-empat dimensi tersebut. Namun, pemberian kompensasi tidak berdampak pada peningkatan dimensi Karakter Satpol-PP, dalam artian pemberian kompensasi tidak meningkatkan maupun menurunkan kualitas Karakter Satpol-PP Kabupaten Lahat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian yang terbatas.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan peningkatan kompetensi Satpol-PP Kabupaten Lahat untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Satpol-PP Kabupaten Lahat beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti. (2016). Pengertian Organisasi. *Organisasi*, 84, 487–492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- DEWI, R. P. (2019). *Studi Kasus - Metode Penelitian Kualitatif*. April 2015, 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/f8vwb>
- Dr. Ismael Nurdin, Dra. Sri Hartati, M. S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Fitriani, N. (2018). pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT Betjik Djojo Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Gunawan, I. (2013). KUALITATIF Imam Gunawan. *Pendidikan*, 143. http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/3_Metpen-Kualitatif.pdf
- Jabar, C. S. A. (2008). *Human Instrument dalam Penelitian Kualitatif: Sebuah Konsep*. 1–23. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132243758/penelitian/konsep+human+instrument.pdf>
- Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1–36. [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB 2.pdf](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf)
- Khairunnisa. (2019). Dampak Pola Komunikasi Awkarin melalui Vlog Karin Novilda terhadap Perilaku Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi. *UIN Raden Fatah Palembang*, 25.
- Mahsun, M. (2017). Pengertian dan Ruang Lingkup Organisasi Sektor Publik. *Modul 1*, 2–17.
- Maudyta, M., & Djumiarti, T. (2017). Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and ...*, 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/16616>
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Nazara, D. K. (2020). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 224–233. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.257>
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 8–19. (2018).
- Nugraheni, A. D. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(1), 11–19.
- Parijo, Nuaraini, K. (2016). *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Ekonomi Di Kota Singkawang*. 1–12.
- Pratiwi, N. E. (2018). *Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi*.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Siswoyo, B. P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MAN 1 Ponogoro*.

- Siswoyo, M., Permana, I., & Jafar, L. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humanoira*, April, 31–42. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/7939>
- Sugiyono. (2018). Langkah Metode Pendekatan Kualitatif. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Sujana, M. D. (2020). *Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada dinas perindustrian kota palembang*.
- Wartono, P. dan R. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah. *Buletin Studi Ekonomi*, 2, 154. <https://doi.org/10.24843/bse.2018.v23.i02.p01>
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.

