

Sistem kompensasi dan kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran propinsi DKI Jakarta = Compensation system and employees performance at fire department of Jakarta city administration

Agus Herdianto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=97725&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini mempunyai pokok permasalahan yaitu bagaimana hubungan antara sistem kompensasi dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta. Tujuannya adalah untuk mencari hubungan antara sistem kompensasi dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran. Survei dilakukan kepada 110 orang (responden) pegawai dengan menggunakan instrumen kuesioner skala Likert dengan 5 (lima) alternatif pilihan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dekriptif. Sedangkan statistik yang digunakan yaitu statistik non parametrik, di antaranya distribusi frekuensi, nilai modus dan persentase clan tanggapan para responden terhadap kuesioner yang diberikan. Dalam menentukan korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai, menggunakan metode Spearman correlation rho.

Kerangka berpikir dalam penelitian yaitu, bahwa dalam beberapa konsep teoritis mengenai pemberian kompensasi dan kinerja pegawai menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai, dalam arti pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu konsep mengenai hal ini, dikemukakan oleh Robins (2001 ; 42), yaitu mengenai teori pengkondisian operan yang mengatakan bahwa, perilaku (kinerja) seseorang merupakan fungsi dari konsekuensi - konsekuensi (imbalan) yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud ingin membuktikan dan memperkuat kembali konsep tersebut, dengan mengambil objek penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran.

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta. Temuan lain dari penelitian ini yaitu, ada beberapa jenis kompensasi belum memenuhi kriteria kemampuan daya saing dengan instansilorganisasi lain, di antaranya tunjangan khusus, tunjangan pengemudi dan promosi jabatan. Untuk mengatasi dan memperbaiki sistem pemberian tunjangan khusus dan tunjangan pengemudi, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan jumlah anggaran APBD yang diterima oleh Dinas Pemadam Kebakaran, sehingga tarif tunjangan tersebut dapat lebih disesuaikan dengan tarif yang diterapkan oleh instansi lain. Sedangkan untuk promosi jabatan langkah yang dapat ditempuh yaitu, dengan memperbaiki sistem pengangkatan/promosi jabatan melalui perbaikan peraturan daerah.

Jenis tunjangan yang tidak memenuhi kriteria keadilan internal/individual yaitu tunjangan lapangan (operasional) dan tunjangan khusus. Untuk menanggungi hal ini, Pemerintah Propinsi DKI Jakarta hendaknya memperbaiki peraturan kepegawaian internal yang mengatur masalah pemberian kompensasi kepada para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran, yaitu dengan Cara memberi kompensasi berdasarkan kinerja dan skill pegawai, dan bukan berdasarkan senioritas. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kinerja dan skill lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi pula. Masalah kinerja pegawai yang ditemukan yaitu, pegawai tidak selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu dan juga pegawai tidak dapat memanfaatkan waktu

secara efektif dan efisien. Untuk mengatasi hal ini, maka dapat di atasi dengan menegakkan peraturan internal dan budaya kerja organisasi, sehingga pegawai akan menjadi disiplin, menghargai, memanfaatkan serta mengelola waktu secara efektif dan efisien.

Formulation of the problems in this research is to identify the relationship (correlation) between compensation variable with employees performance variable. The research is aimed to explain the relationship (correlation) between compensation variable with employees performance variable. The approach of the research is by using descriptive method. Survey method is done by distributing the questionnaire to the employees (respondents) with Likert Scale as an instrument questionnaire. Sampling technique used accidental sampling and selected samples based on category in employees waging (category I, II, III and IV) and selected 110 employees as the research samples. Statistics method applied statistic non parametric that are frequencies distribution, percentage and modes. Statistics non parametric is used because of ordinal data in the research. Spearman Correlation - rho is used to analyze the relationship between compensation variable with employees performance variable. Some theories concluded that, there was a positive relationship between giving rewards (compensation) with the enhancing of employees performance.

One of the theory, that explain about the relationship between rewards (compensation) and employee performance is operant conditioning theory. According to Robins (2001;42), operant conditioning theory argues that behavior (performance) as a function of its consequences (rewards/compensation). So, there is a linkage between giving some rewards with the enhancing of employees performance in the organization. Therefore, this research is intended to prove and confirm this theory.

Based on the result, there is a positive and significant relationship, between giving compensation with the increasing of employees performance at the Fire Department. Some other outputs of the research, there are some rewards have not competitive with other organization compensation, such as specific reward, driver reward and staff promotion. There are some ways to solve these problems - Jakarta Capital City Administration should increase local budget in order to increase operational and driver rewards in the Fire Department. Besides that, Jakarta Capital City Administration should reform and improve the regulation in staff promotion. The rewards that are not comply with internal fairness in distribution to the employees, are operational and specific rewards. To solve these problem, Jakarta Capital City Administration have to reform and improve the rewards regulation. Rewards should be given based on employees performance appraisal and not based on seniority.

Some other outputs, there are not any discipline from the employees and the employees cannot be able to use the working time efficiently and effectively. To overcome these problems, the Fire Department have to uphold the law enforcement and apply working culture in organization, in order to get discipline from the employees. Because of that, the employees can improve their performance.