

## GAMBARAN SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS MEDAN SUNGGAL

Indah Doanita Hasibuan<sup>1</sup>, Umami Syarifah<sup>2\*</sup>, Fidiana Hafidzah<sup>3</sup>, Nurul Fifi Alayda<sup>4</sup>, Putri Ananda Lubis<sup>5</sup>

Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan<sup>1,2,3,4,5</sup>

\*Corresponding Author : syarifahumi319@gmail.com

### ABSTRAK

Pemberian kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, sangat penting untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis mendalam untuk mengetahui bagaimana gambaran sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ada di UPT Puskesmas Medan Sunggal dengan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam sistem pemberian kompensasi tersebut. Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan partisipan dari pihak UPT Puskesmas Medan Sunggal untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai dari sistem pemberian kompensasi pemerintah. Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara. Hasil dari penelitian ini, para pegawai menerima pemberian kompensasi secara transparan yang diberikan secara langsung melalui rekening pegawai kemudian bentuk kompensasi yang diterima langsung maupun yang tidak langsung. Dampak yang diterima berdampak baik yang mempengaruhi kinerja mereka. Perbedaan kompensasi yang diberikan pada instansi berbeda-beda karena pemberiannya berdasarkan jabatan atau tugas masing-masing pegawai. Faktor yang menghambat kinerja pegawai yaitu masyarakat yang selalu ingin diprioritaskan atau pelayanan yang cepat sehingga pegawai merasa kinerja mereka kurang memuaskan untuk masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gambaran sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal sudah efektif walaupun ada beberapa faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai meskipun sistem pemberian kompensasi sudah baik. Sistem pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun, semangat, cepat, dan disiplin.

**Kata kunci** : kinerja, kompensasi, pegawai, pelayanan, puskesmas

### ABSTRACT

*This research aims to analyze in depth to find out how the compensation system describes the performance of employees at the UPT Puskesmas Medan Sunggal by identifying the advantages and disadvantages of the compensation system. The research used a qualitative approach with a descriptive approach, involving participants from the UPT Puskesmas Medan Sunggal to find out the description of employee performance from the government compensation system. Data has been collected through interviews. The results of this research show that employees receive transparent compensation which is given directly through the employee's account and then the form of compensation received directly or indirectly. The impact received has a positive impact which influences their performance. The compensation given to different agencies varies because it is given based on the position or duties of each employee. Factors that hinder employee performance are people who always want priority or fast service so that employees feel their performance is less than satisfactory to society. Based on the research results, it can be concluded that the description of the compensation system for employee performance at UPT Puskesmas Medan Sunggal is effective even though there are several factors that can hinder employee performance even though the compensation system is good. The compensation system influences employee performance at UPT Puskesmas Medan Sunggal which can increase employee motivation, encouraging them to work more diligently, enthusiastically, quickly and disciplined.*

**Keywords** : performance, compensation, employees, service, health center

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan *asset* penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kualitas yang baik memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen paling berpengaruh yang berperan pada suatu organisasi. Apabila seseorang memiliki kinerja yang baik pada suatu organisasi, maka organisasi tersebut juga memiliki kinerja yang baik, sebab keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja yang baik seorang pegawai. Agar tujuan perusahaan terwujud sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan perlu melakukan pengelolaan faktor-faktor produksi, salah satunya yaitu sumber daya manusia (Gustiana et al, 2022).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa dijelaskan sebagai seni mengelola hubungan dan fungsi karyawan dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta memfasilitasi kemajuan mereka menuju pencapaian tujuan organisasi. Ini mencakup aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan penanganan konflik untuk optimalisasi sumber daya manusia. Keterlibatan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional guna mengharmonisasikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kapasitas perusahaan (Dwianto et al, 2019).

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dimana perusahaan perlu memberikan imbalan secara moneter dan non-moneter secara memadai kepada karyawannya. Agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan, diperlukan remunerasi seperti bonus dan tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, serta pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuannya. Kompensasi internal harus dikelola dengan baik. Dengan demikian, hal tersebut dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan, yang pada akhirnya membawa perusahaan mencapai tingkat kinerja yang diinginkan (Pramono et al, 2022)

Pada dasarnya manusia bekerja keras untuk menerima imbalan, yang disebut kompensasi. Kompensasi dibayarkan oleh perusahaan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Notoadmojo (2009) berasumsi bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi penting bagi setiap pekerja karena tingkat kompensasi mencerminkan tingkat pekerjaan yang dilakukan pekerja, dan perusahaan mempertimbangkan keterampilan dibandingkan *gender* ketika menetapkan upah (Notoadmojo, 2009)

Menurut Panggabean (2017), Kompensasi, yang juga disebut sebagai penghargaan atau insentif, merujuk pada segala bentuk *rewards* yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka usahakan terhadap organisasi tersebut. Menurut Sukmawaty dan Irawaty (2022), kompensasi merupakan istilah luas yang mengacu pada imbalan-imbalan finansial yang dapat diterima seseorang melalui hubungannya dengan suatu organisasi. Menurut Nawawi (2016), *reward* bagi suatu organisasi/perusahaan berarti penghargaan/imbalan kepada para pegawai yang telah berkontribusi dalam pencapaian tujuan melalui aktivitasnya yang disebut kerja (Sukmawaty dan Irawaty, 2022).

Menurut Hasibuan (2009), tujuan kompensasi antara lain: (1) Menarik perusahaan yang menginginkan karyawan berkualitas serta siap berkompetisi dalam pasar tenaga kerja untuk menarik individu yang memenuhi standar yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan calon tenaga kerja dalam struktur organisasi. Dengan keterlibatan mereka, tercipta hubungan yang lebih erat dan rasa memiliki yang dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan mereka dalam perusahaan. Ini juga dapat memperkuat budaya perusahaan yang inklusif dan membantu dalam pembentukan tim yang kuat; (2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada. Imbalan yang kompetitif membantu perusahaan mempertahankan individu yang berpotensi dan berbakat di dalam perusahaan. Hal ini bertujuan

untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan dan pencurian karyawan akibat organisasi lain yang menawarkan upah yang lebih tinggi; (3) Memastikan keadilan. Manajemen kompensasi bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam sangkutan antara manajemen dan karyawan. Penting untuk memperhatikan keadilan ketika memberikan penghargaan kepada karyawan seiring dengan peningkatan pekerjaan mereka sebagai penghargaan atas kinerja organisasi atas apa yang mereka lakukan untuk organisasi; (4) Perubahan bersikap atau berperilaku. Pemberian kompensasi yang memadai dan sebanding kepada karyawan seharusnya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak diinginkan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan sikap dan perilaku tersebut tercermin dalam pengalaman tanggung jawab dan kepatuhan terhadap perusahaan. Motivasi dan kinerja dalam bekerja juga akan meningkat; (5) Efektivitas biaya. Program kompensasi yang sesuai membantu perusahaan menghasilkan dan menjaga talenta dengan biaya yang masuk akal. Upah yang kompetitif memungkinkan organisasi mencapai keseimbangan dengan meningkatkan semangat kerja karyawan; (6) Pengendalian hukum. Pengelolaan kompensasi juga diatur oleh undang-undang pemerintah, sehingga ada batasan hukum. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi harus menghindari perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan, mereka dianggap sebagai nilai yang berharga bagi perusahaan. Menurut Handoko (2001), ada dua tujuan pemberian *reward* : (1) Bagi pegawai. Pemberian kompensasi kepada pekerja dapat memberikan manfaat finansial dan non finansial, seperti upah yang lebih tinggi bagi pekerja. Hal ini mendorong pekerja untuk mendapatkan upah dan meningkatkan taraf hidupnya. Karyawan dapat mendorong pertumbuhan pribadi lebih lanjut. Kompensasi mendorong karyawan untuk menganalisis pekerjaan mereka dengan lebih baik dan meningkatkan keterampilan mereka; (2) Bagi dunia usaha. Tujuan dari penghargaan adalah untuk memberikan apresiasi terhadap pegawai yang telah melakukan pekerjaan serta bekerja dengan baik. Hal ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih cepat dan lebih disiplin (Handoko, 2001)

Menurut Martoyo (2000), fungsi yang memberikan imbalan antara lain: (1) Pengalokasian potensi manusia secara tepat. Karakteristik ini membuktikan bahwa pemberian penghargaan yang sesuai kepada pegawai yang berkinerja baik akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik menuju pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, pegawai lebih cenderung beralih pekerjaan atau berpindah pekerjaan dari pekerjaan berupah kecil ke pekerjaan berupah besar melalui peningkatan prestasi pekerjaan yang lebih baik serta lebih stabil dari sebelumnya; (2) memajukan kestabilan dan pertumbuhan ekonomi; Melalui alokasi dan pemanfaatan potensi manusia dalam organisasi secara tepat dan efektif, sistem kompensasi diharapkan secara langsung menjamin kestabilan suatu organisasi dan secara tidak langsung berkontribusi terhadap kestabilan perekonomian secara keseluruhan dan mendorong pertumbuhan; (3) Pendayagunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif. Memberikan upah yang lebih besar daripada yang seharusnya terhadap pekerja berarti organisasi menggunakan tenaga kerja pekerja nya setepat dan sebaik mungkin. Karena dengan cara ini organisasi yang bersangkutan dapat mencapai tujuan dan keuntungan yang semaksimal mungkin. Produktivitas pekerja menjadi hal yang sangat berpengaruh di sini (Martoyo, 2000).

Menurut Hasibuan (2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja; (2) kemampuan dan kesiapan perusahaan; (3) Serikat pekerja atau organisasi pekerja; (4) Lokasi; (5) Kondisi perekonomian nasional; (6) produktivitas dan kinerja pegawai; (7) Sifat dan sifat pekerjaan; (8) Pelatihan dan pengalaman karyawan. Sistem pembayaran kompensasi yang umum digunakan mencakup, namun tidak terbatas pada, sistem waktu, sistem penerbitan, dan sistem kontrak (Hasibuan, 2009)

Kompensasi pada umumnya terbagi menjadi dua kategori utama: imbalan finansial, seperti gaji dan bonus, serta imbalan non-finansial, seperti fleksibilitas jam kerja, pengakuan atas pencapaian, atau manfaat kesehatan. Imbalan finansial mencakup aspek moneter, sementara imbalan non-finansial meliputi hal-hal yang tidak bersifat uang atau tunai, tetapi memiliki nilai

dalam pengalaman kerja dan kepuasan karyawan. Hal ini bertujuan sebagai metode untuk memenuhi kebutuhan dan memotivasi karyawan dalam berbagai aspek kehidupan mereka di lingkungan kerja. Dengan memperhatikan imbalan finansial dan non-finansial, perusahaan berupaya memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didorong, dan memiliki keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Ini adalah pendekatan strategis yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan karyawan secara komprehensif. Menurut Panggabean (2004 : 76), Kompensasi finansial merujuk pada bayaran yang diberikan secara langsung oleh pegawai dan meliputi elemen-elemen seperti gaji pokok, tunjangan, serta insentif. Ini adalah jenis penggantian yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau nilai moneter langsung sebagai imbalan atas pekerjaan atau kontribusi yang mereka berikan. Imbalan ini mencakup berbagai elemen finansial yang menjadi bagian dari paket kompensasi yang diberikan kepada pegawai selaku penghargaan mengenai kinerja mereka di tempat kerja. Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diserahkan kepada pekerja secara berkala, seperti setiap tahun, perempat tahun, setiap bulan, atau setiap minggu. Tunjangan adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa dan apresiasi atas kontribusi yang dianggap positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan yang diberikan pada pekerja sebagai hasil dari kinerja mereka yang melampaui standar yang telah ditetapkan. Di samping imbalan uang atau finansial, terdapat juga imbalan yang tidak bersifat uang atau non finansial. Menurut Sutrisno (2009), Kompensasi non finansial mencakup imbalan yang tidak berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini bisa berupa pengakuan atas prestasi dari atasan, fasilitas yang disediakan perusahaan, atau kondisi kawasan kerja. Secara esensial, kompensasi dapat digolongkan menjadi dua kategori yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Sutrisno, 2009).

Kompensasi karyawan yang diberikan secara adil kepada karyawan adalah kunci untuk menegaskan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan, yang juga mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya. Jika pekerja bertanggung jawab dalam pekerjaannya, maka perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai sebagai bentuk penghargaan (Astuti et al, 2021). Kompensasi merujuk pada segala jenis imbalan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaannya. Kinerja merupakan *outcome* dari kerja yang dicapai setiap pegawai untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Hasibuan, 2017). Kinerja secara umum diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Secara keseluruhan, kinerja adalah konsep yang kompleks dan melibatkan beragam definisi dan metode pengukuran karena sifatnya yang multidimensional. Oleh karena itu, pengukuran kinerja sebaiknya mempertimbangkan berbagai aspek pengukuran yang beragam. Kinerja pada dasarnya menjadi tanggung jawab tiap individu yang bekerja di dalam organisasi, dan kinerja keseluruhan organisasi mencerminkan hasil dari kinerja tiap pegawainya. Dengan kata lain, kesuksesan organisasi tercermin dari kinerja individu yang bekerja di dalamnya. (Sinaga et al, 2023). Menurut pendapat lain kinerja merujuk pada pencapaian atau hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan, diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut. Ini mencerminkan sejauh mana suatu tugas atau aktivitas telah berhasil dilakukan dengan mempertimbangkan standar atau persyaratan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kinerja menggambarkan seberapa baik atau sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi harapan atau standar yang telah ditetapkan (Zainuddin et al, 2021).

Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, sasaran, misi, dan visi yang diartikulasikan dalam rencana strategis organisasi (Sumakud dan Trang, 2021). Kinerja, atau performa kerja mencakup hasil kerja yang bisa diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungan dan kewajiban yang

diberikan kepadanya (Damanik, 2021). Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kinerja adalah pelaksanaan tugas atau aktivitas yang bisa diukur. Ini menggambarkan sejauh mana keberhasilan individu dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya dengan hasil yang dapat diukur atau dinilai (Sarif et al, 2020). Kinerja seorang pegawai bergantung pada seberapa besar motivasinya dan sejauh mana kemampuannya dalam mencapai hasil kerja terbaik di dalam struktur organisasi. Artinya, kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh seberapa tinggi motivasinya untuk bekerja dan sejauh mana kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Keduanya, motivasi dan kemampuan, menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja individu di lingkungan kerja (Sinambela 2016: 480). Kinerja seorang tenaga kerja melibatkan antusiasme, keahlian, dan hasil kerja yang dicapai. Pengembangan antusiasme, keahlian, dan kinerja para pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi individu, gaya kepemimpinan, dan tingkat kedisiplinan. Ini berarti bahwa bagaimana seorang pegawai termotivasi, keterampilan yang dimilikinya, dan seberapa baik hasil kerjanya dicapai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan tingkat ketertiban dalam bekerja (Sinambela, 2016).

Mengingat setiap pegawai dalam suatu organisasi harus berkontribusi aktif melalui kinerja yang baik, karena kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Gibson, et al , 1995: -364). Kinerja adalah tingkat dimana seorang karyawan memenuhi kualifikasi pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006: 34). Kinerja pegawai adalah kesetimpalan kinerja pekerjaan, atau hasil kerja aktual yang terlihat, dengan standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan (Andi, 2020).

Evaluasi kinerja yang baik pada seorang pegawai dapat dikenali dari kemampuannya menyelesaikan tugas sesuai batas waktu dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan dasar penilaian prestasi kerja pegawai, sehingga harus dilakukan upaya untuk memperbaikinya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan pencapaian tujuan dari perusahaan (Syifa, 2021). Oleh sebab itu, perhatian harus diberikan pada kinerja para pemimpin bisnis, karena kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan pergantian karyawan. Perusahaan memerlukan karyawan yang berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang optimal menjadi kunci sukses. Tanpa kinerja yang optimal, mencapai tujuan yang diinginkan menjadi sulit (Ilmih, 2019).

Unit Pelaksana teknis (UPT) Puskesmas Medan Sunggal merupakan bagian dari Dinas Kesehatan Kota Medan yang melayani masyarakat dengan mengedepankan dan mengawal upaya-upaya untuk menjamin manfaat kesehatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat. Layanan pusat kesehatan masyarakat merupakan salah satu pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di bawah tanggung jawab Pemerintah Republik Indonesia. UPT Puskesmas Medan Sunggal juga merupakan salah satu Puskesmas yang diakui beberapa pasien yang sangat ramah terhadap masyarakat sekitar dan tokoh-tokoh berkepentingan yang mempunyai ketertarikan terhadap layanan puskesmas tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis mendalam untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal yang dinyatakan dengan sistem kompensasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan jenis penelitian yang digunakan merupakan pendekatan deskriptif dimana peneliti langsung terjun ke lapangan. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PT Puskesmas Medan Sunggal dan yang akan diwawancarai secara mendalam sebanyak 6 (enam) orang pegawai. Lokasi penelitian yaitu UPT Puskesmas Medan Sunggal di waktu sore hari pada tanggal 15 November 2023. Metode

yang digunakan dalam pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengumpulan data dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap staf UPT Puskesmas Medan Sunggal. Wawancara direkam menggunakan *voice recorder*. Hasil wawancara ditranskrip verbatim dan dilakukan *member check*. Prinsip - prinsip etika penelitian sudah diperhatikan, dan partisipan telah memberikan persetujuan sebelum terlibat pada penelitian.

## HASIL

Hasil analisis digunakan untuk mengidentifikasi adanya kelebihan dan kekurangan dalam sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai serta merumuskan saran perbaikan lebih lanjut. Peneliti menggunakan metode wawancara mendalam ini supaya dapat memberikan pemahaman serta dapat gambaran yang nyata mengenai sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai dan pasien di UPT Puskesmas Medan Sunggal dari informasi yang dikumpulkan sedetail-detailnya.

### Transparansi Pemberian Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 6 (enam) narasumber, seluruhnya mengatakan sudah transparan dalam sistem pemberian kompensasi tersebut dikarenakan instansi langsung dari pemerintah yang kemudian salah satu bentuk kompensasi langsungnya masuk melalui rekening masing-masing pegawai dan untuk uang kesehatan seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) juga sudah transparan, pengeluaran uang makan di UPT. Puskesmas Medan Sunggal juga ada pelaporannya.

### Bentuk Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 6 (enam) narasumber, seluruhnya mengatakan bentuk kompensasi yang diterima seperti gaji, tunjangan, uang jaminan sosial dan kesehatan, serta pegawai mendapat uang makan saat jam istirahat kerja kemudian saat acara juga mendapat uang transportasi dari instansi atau pemerintah.

### Perbedaan Pemberian Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 6 (enam) narasumber, seluruhnya mengatakan bahwa terdapat perbedaan pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan jabatan atau tugasnya masing-masing yang diberikan instansi atau pemerintah. Bahkan pendidikan juga termasuk salah satu yang membedakan pemberian kompensasi tersebut.

### Dampak Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 6 (enam) narasumber, seluruhnya mengatakan bahwa dampak yang diterima oleh pegawai sangat baik. Maka dari itu kinerja menjadi lebih baik, merasa senang dalam bekerja dan selalu berusaha meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik.

### Faktor Penghambat Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 6 (enam) narasumber, 4 (empat) diantaranya mengatakan bahwa terdapat faktor penghambat kinerja meskipun sudah sesuai sistem pemberian kompensasinya yaitu sering sekali masyarakat kurang menerima kinerja pegawai bahwasannya pelayanan yang ada di puskesmas sedikit lamban dan keliru dikarenakan pasien yang cukup ramai dan disamping kesibukan lainnya. Kemudian dana transportasi setiap kegiatan kerja sering sekali terhambat.

Sedangkan 2 diantara 6 narasumber mengatakan bahwa faktor penghambat kinerja pasti ada namun tetap bersyukur dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang baik. Jadi faktor penghambat kinerja di UPT Puskesmas Medan Sunggal tidak ada. Harus tetap menjalani pekerjaan atau tugas dengan senang supaya berjalan dengan baik.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkap beberapa aspek penting terkait dengan pemberian kompensasi terhadap kinerja para pegawai puskesmas. Dapat dilihat dari hasil wawancara yang kami kumpulkan dari 6 responden, bahwa kompensasi yang mereka dapatkan. Pertama, dalam hal transparansi pemberian kompensasi, mayoritas responden menegaskan adanya kejelasan dan keterbukaan dalam aliran dana. Hal ini tercermin dari penerimaan dana langsung dari pemerintah yang masuk ke rekening masing-masing pegawai, termasuk alokasi dana untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan uang makan. Pelaporan pengeluaran uang makan juga disoroti sebagai indikator transparansi dalam penggunaan dana. Penjelasan ini menekankan pentingnya akuntabilitas dan transparansi dalam mekanisme pemberian kompensasi. Gaji dibayarkan secara elektronik setiap bulan melalui sistem penggajian yang terhubung dengan rekening bank karyawan. Pendekatan ini efektif karena menggunakan sistem *payroll* yang dapat mengurangi risiko keamanan melalui penggunaan rekening bank dengan melibatkan pihak ketiga, yakni bank. Selain itu, penggunaan sistem ini memastikan bahwa perhitungan gaji dilakukan dengan tepat dan otomatis, mengurangi kekhawatiran pegawai terhadap ketidaktepatan dalam pembayaran gaji mereka (Sinaga et al , 2023).

Selanjutnya, bentuk kompensasi yang diterima oleh para responden mencakup beragam, mulai dari gaji, tunjangan, hingga jaminan sosial dan kesehatan yang disediakan oleh pemerintah, seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Selain itu, para pegawai juga menerima tambahan berupa uang makan dan uang transportasi untuk keperluan kerja sehari-hari dan acara tertentu. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi indikator dalam menilai kompensasi karyawan. Pertama, tingkat pembayaran, yang mencerminkan besarnya kompensasi sesuai dengan kondisi perusahaan, bisa berupa tinggi, rata-rata, atau rendah. Kedua, struktur pembayaran terkait dengan rata-rata pembayaran, tingkat bayaran, dan klasifikasi jabatan dalam organisasi. Ketiga, penentuan bayaran individu perlu mempertimbangkan faktor seperti rata-rata tingkat pembayaran, masa kerja, tingkat pendidikan, dan prestasi kerja. Keempat, metode pembayaran dapat dibedakan menjadi metode berbasis waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembagian hasil. Terakhir, kontrol pembayaran mencakup pengendalian biaya kerja secara langsung dan tidak langsung, dengan tugas mengembangkan standar kompensasi, meningkatkan fungsinya, mengukur hasil sesuai dengan standar, serta menyesuaikan perubahan dalam standar pembayaran upah (Mangkunegara, 2018). Hal ini menyoroti keberagaman dalam jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai di sektor kesehatan. Perbedaan dalam pemberian kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan. Gaji disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang telah dicapai oleh masing-masing pegawai, baik itu lulusan SMA maupun perguruan tinggi. Bahkan, untuk dokter dan bidan, terdapat ketetapan gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menunjukkan adanya penyesuaian kompensasi berdasarkan jenis pekerjaan dan kualifikasi pendidikan. Penjelasan ini menyoroti pentingnya pengakuan terhadap tingkat pendidikan. Kompensasi yang diberikan merupakan seluruh balas jasa yang diterima para pegawai dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut (Singodimedjo, 2019).

Dampak dari pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai juga menjadi sorotan penting dalam penelitian ini. Menurut hasil wawancara, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik karena adanya pemberian kompensasi yang

dianggap setimpal. Mereka percaya bahwa kesejahteraan finansial yang diberikan oleh pemerintah dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, sesuai dengan tuntutan yang diajukan oleh pemerintah terkait kinerja. Penjelasan ini menekankan pentingnya hubungan antara kompensasi yang memadai dengan peningkatan kinerja pegawai. Puskesmas, sebagai pilar utama dalam layanan kesehatan, memiliki peran krusial dalam mendukung kesuksesan program kesehatan nasional di Indonesia. Berada di level dasar dalam struktur kesehatan, Puskesmas memungkinkan kerja sama tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sangat bergantung pada pengaturan dan manajemen tenaga kesehatan dalam menjalankan fungsi inti Puskesmas. Kinerja dokter, perawat, bidan, ahli gizi, apoteker, dan elemen lainnya di lingkungan Puskesmas memiliki peran kunci dalam memberikan layanan berkualitas sesuai visi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas memerlukan pegawai yang berdedikasi dan tim kerja yang terkoordinasi untuk mencapai prestasi kerja terbaik (Yusrany, 2023) perlu ditingkatkan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang diinginkan sesuai visi kementerian Republik Indonesia.

Terakhir, Pada hasil wawancara terdapat perbedaan persepsi terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di tempat kerja. Beberapa responden mengemukakan bahwa salah satunya sikap masyarakat yang sering sekali merasa teracuhkan pada saat kesibukan para pegawai yang sedang memberikan pelayanan dan disamping kesibukan lainnya. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja mereka dimana sikap dan mental berupa motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka (Irawan, 2023). Namun disamping hal itu para pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal tetap bersyukur serta tetap menjalankan tugas dengan penuh semangat dan senang hati karena setiap pekerjaan pasti ada kekurangan dan kelebihannya serta sikap seseorangpun juga berbeda-beda. Faktor penghambat lainnya yaitu terkait dengan dana transportasi yang kadang-kadang muncul, meskipun gajinya sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan dianggap memadai. Bagi mereka, masalah transportasi dapat memengaruhi semangat dan kinerja jika tidak diatasi secara efektif. Di sisi lain, seorang responden lainnya mengindikasikan bahwa tidak ada hambatan terkait kompensasi di lingkungan kerja mereka. Mereka bahkan menggambarkan suasana kerja seperti keluarga, di mana saling bahu-membahu menjadi kebiasaan yang menguatkan. Perbedaan pandangan ini menyoroti pentingnya pengakuan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat berbeda di antara individu, mendorong perlunya pendekatan yang beragam dalam manajemen untuk memastikan kepuasan dan produktivitas karyawan. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan dan suasana kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Ini akan membangun rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas mereka, mendorong kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja karena mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan bertanggung jawab (Presilawati et al, 2022).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang gambaran sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja Pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pemberian kompensasi sudah bersifat transparan. Hal ini tercermin dari penerimaan dana yang langsung dari pemerintah yang masuk melalui rekening masing-masing pegawai, termasuk alokasi dana untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan uang makan. Pelaporan pengeluaran uang makan juga disoroti sebagai indikator transparansi dalam penggunaan dana. Kompensasi dari sebuah instansi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*). Kompensasi

langsung ini mencakup gaji, upah, dan insentif yang diberikan kepada karyawan. Sementara kompensasi tidak langsung mencakup pelayanan dan fasilitas kesejahteraan yang ditawarkan oleh lingkungan kerja kepada pegawai. Pemberian kompensasi dapat ditentukan berdasarkan jabatan, tingkat keahlian kerja dan tingkat pendidikan yang dapat mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut. Hanya saja masih terdapat hambatan dalam kinerja pegawai yaitu dana transportasi yang belum memadai serta kurangnya kepercayaan dari masyarakat terhadap pegawai. Namun hal itu menjadi motivasi bagi pegawai untuk berusaha memberikan yang terbaik kepada masyarakat dan UPT Puskesmas Medan Sunggal. Pegawai mempercayai bahwa hambatan setiap pekerjaan selalu ada maka daripada itu setiap yang dilakukan wajib disyukuri.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dosen pengampu mata kuliah manajemen sumber daya manusia, Ibu-Ibu pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal, pihak Jurnal Kesehatan Tambusai (JKT) yang telah membimbing jalannya penelitian dan penulisan artikel ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya dan dapat memperbaiki sistem pemberian kompensasi pada instansi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albani, A. (2019). Pemberian Kompensasi yang Adil. *At-Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 78–91.
- Astuti, M., Elyana, I., & Haryani, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. GoTrans Logistics International Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 56–61.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(November 2020), 2013–2015.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Gibson dan Ivaneevich (2003) Organisasi, Jakarta: Erlangga, Edisi Kelima.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi , Cetakan ke-21. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilmih, A. A. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(2), 17-29.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141.
- Irawan Adam, K. M. Y. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Puskesmas Bantarsari . *GLORY ( Global Leadership Organizational Research in Management)*, 1(No.4), 10–22.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, (2016), Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Gadjah  
Panggabean, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean. M.S. (2004), Manajemen sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pramono, G. P., & HS, E. W. (2022). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Variabel Kompensasi Moneter Dan Human Relation Pada Ud. Ceria Abadi. *Dharma Ekonomi*, 29(55).
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454.
- Riva'i, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik Ihyani. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1038–1054.
- Setyaningrum, F. (2021). Kompensasi Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ukm Keramik Dinoyo Malang. *Optima*.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinaga, Ivo Shella Andaresta; Yusrizal; Rahmadani, S. (2022). Analisis Manajemen Resiko Penggunaan Digital Payment: (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan S. Parman). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.
- Sinambela, Lijan Poltan, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia.
- Sitio, S. S. P., Purba, B. B., S, E., & Damanik, Y. S. (2022). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Penelitian Kesmas*, 4(2), 10–14.
- Sukmawaty, S. N. A., & Irawatie, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. *Secad*.
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). The Influence, Work Happiness, and Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 8(2), 429–440.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Syifa, N. (2021). *Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Sumber Rezeki Di Gambut* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Yusrany, F. I. (2023). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di Amarta Mlilir* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Zainuddin; Djauhar, A. S. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG KENDARI. *SULTRA : Journal of Economic and Business*.