

PEMBERIAN KOMPENSASI PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT) DI SATPOL PP PROVINSI DKI JAKARTA

Wawan

*Mahasiswa STIA LAN Jakarta
wawansuhandi28@gmail.com*

Abstract

This study aims to find out how the granting of Non-Permanent Employees (PTT) compensation in the Jakarta Provincial Satpol PP. The aspects examined in this study consisted of aspects of salary and leave aspects. The research method used is a case study method with a qualitative approach. Data analysis conducted in this study was to describe the overall and systematic relationship between the symptom units studied and include the author's assessment of the research results found. The results showed that 1) The granting of Non-Permanent Employee (PTT) salaries at the Jakarta Provincial Satpol PP was often given late and it was still not said to be fair and proper. 2) The granting of Permanent Employee Leave (PTT) at the Jakarta Provincial Satpol PP is also still not well implemented. By looking at the actual conditions occurring in the field, many of the Non-Permanent Employees (PTT) at the Jakarta Provincial Satpol PP have not all felt leave. For this reason, it is suggested that 1) make a policy that regulates the timeliness in the provision of salaries while improving the procedures / flow of salaries to be more effective and efficient. In addition, re-establishing the rules governing the amount / nominal salary in accordance with current needs. 2) Improve and reorganize special work schedules for Temporary Employees (PTT) and re-socialize Pergub 161 of 2009 which explains the procedure for granting leave and also stipulates a policy to replace leave in the form of compensation if Temporary Employees (PTT) come to work on holidays

Keywords: *Compensation for Non-Permanent Employees (PTT)*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta. Adapun aspek yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari aspek gaji dan aspek cuti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mendeskripsikan secara keseluruhan dan sistematis keterkaitan antar satuan-satuan gejala yang diteliti dan memasukan penilaian penulis terhadap hasil penelitian yang ditemukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pemberian gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta masih sering diberikan terlambat dan masih belum dikatakan adil dan layak. 2) Pemberian cuti Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta juga masih belum terlaksana dengan baik. Dengan melihat kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan banyak dari Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang belum semua pernah merasakan cuti. Untuk itu diberikan saran agar 1) membuat suatu kebijakan yang mengatur mengenai ketepatan waktu dalam pemberian gaji sekaligus memperbaiki prosedur/alur gaji agar lebih efektif dan efisien. Selain itu, menetapkan kembali aturan yang mengatur mengenai besaran/nominal gaji yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. 2) Memperbaiki dan mengatur kembali jadwal kerja khusus bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan mensosialisasikan kembali Pergub 161 Tahun 2009 yang menerangkan prosedur pemberian cuti dan menetapkan pula kebijakan pengganti cuti berupa pemberian kompensasi apabila Pegawai Tidak Tetap (PTT) masuk kerja pada hari libur.

Kata Kunci: *Kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT)*

Pendahuluan

Semenjak dinyatakan Jakarta sebagai Ibukota Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia pertumbuhan penduduk di Jakarta melonjak sangat pesat, kebutuhan tenaga kerja pada pemerintahan yang hampir semua terpusat di Jakarta merupakan salah satu faktor mengapa dari waktu ke waktu peningkatan jumlah penduduk di Jakarta berlipat semakin banyak, disisi lain selain merupakan pusat bisnis dan keuangan, Jakarta juga menjadi magnet yang dapat menarik pendatang dari luar daerah dan dijadikan tujuan urbanisasi berbagai suku bangsa di Indonesia bahkan berbagai ras di dunia. Menurut hasil sensus penduduk dari Badan Pusat Statistik jumlah penduduk Jakarta tahun 2010 adalah 9.588.198 jiwa. Sejalan dengan hal tersebut, sebagaimana umumnya kota megapolitan, kota yang berpenduduk diatas delapan juta jiwa, Jakarta memiliki beragam masalah diantaranya dalam hal ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

Sudah merupakan urusan wajib dan menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi DKI Jakarta untuk menciptakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat agar terwujudnya daerah yang kondusif sehingga dibentuklah Satuan Polisi Pamong Praja dimana hal ini tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara ketenteraman dan ketertiban umum Satuan Polisi Pamong Praja berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005 tentang Pedoman Prosedur Tetap Operasional Satuan Polisi Pamong Praja sedangkan Pembentukan dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi DKI Jakarta diatur berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan dijabarkan secara lebih rinci lagi tugas, fungsi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja di dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 148 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Aparat Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan salah satunya di dukung oleh Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang diatur berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, begitu banyak permasalahan yang dihadapi oleh Pegawai Tidak Tetap selain mengharapkan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil karena telah memiliki masa bakti bekerja hingga puluhan tahun mereka tidak pernah tahu nasib/jenjang karir mereka seperti apa kedepan nanti.

Berdasarkan wawancara singkat, pada kenyataannya walaupun Pegawai Tidak Tetap dapat menerima hak mereka (gaji), namun dalam menerima pemberian gaji tersebut Pegawai Tidak Tetap selalu menerima pemberian gaji yang sering terlambat. Dengan pemberian gaji yang sering terlambat tersebut maka dampak yang terjadi adalah para Pegawai Tidak Tetap tersebut malas untuk datang ke kantor dengan alasan minimnya ongkos untuk berangkat bekerja. Kebanyakan Pegawai Tidak Tetap ini bertugas dilapangan yang biasanya mengeluarkan biaya ongkos yang cukup besar sehari-harinya, dengan tingginya biaya kebutuhan hidup dan masih rendahnya kompensasi yang diberikan, dengan terpaksa Pegawai Tidak Tetap tersebut harus mencari uang tambahan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan mereka.

Pemberian cuti pun dirasakan tidak pernah diadakan. Dengan ketentuan jam kerja dan pelaksanaan tugas di lapangan yang begitu banyak, malahan waktu bekerja jauh lebih banyak di bandingkan waktu untuk libur. Jam kerja bagi Pegawai Tidak Tetap yang bertugas dilapangan tidak sama dengan pegawai lain pada umumnya, Pegawai Tidak Tetap ada jam kerja khusus yang disebut piket. Piket dilaksanakan dua puluh empat jam dari pagi hingga pagi lagi dan harus dilaksanakan walaupun pada hari libur atau tanggal merah, biasanya apabila pimpinan memberikan perintah harus masuk pada hari besar (tanggal merah), Pegawai Tidak Tetap mau tidak mau wajib masuk untuk melaksanakan tugas tersebut, sehingga kenyataan yang ada waktu bekerja bagi Pegawai Tidak Tetap jauh lebih banyak di bandingkan waktu untuk libur.

Ini merupakan keadaan yang terjadi dilapangan sehingga adanya permasalahan di dalam pemberian kompensasi bagi Pegawai Tidak Tetap di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, disebutkan bahwa setiap PTT berhak atas gaji, cuti dan perawatan kesehatan. Ketetapan inilah yang menjadi acuan sebagai batasan masalah yang akan dibahas didalam penelitian ini yaitu masalah pemberian kompensasi Pegawai Tidak Tetap yang berupa pemberian gaji dan cuti. Prasetya Irawan (2002:213) Mengatakan bahwa kompensasi yang baik adalah kompensasi yang mampu menjamin kepuasan pegawainya dan memungkinkan organisasi dapat memperoleh, mempertahankan serta mempekerjakan pegawai bekerja produktif efektif dan efesien. Dalam pemberian kompensasi unsur yang paling penting yang harus dipertimbangkan adalah unsur kebenaran dan keadilan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu Bagaimanakah Pemberian Kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dilihat dari Aspek Gaji dan Apek Cuti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dan dari permasalahan yang ada kiranya dapat menjadi bahan perbaikan dalam hal pemberian kompensasi kepada pegawai.

Kajian Literatur

a. Definisi Kompensasi

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kompensasi menjadi bagian yang penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan SDM nya (Irawan, 2002:212). Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of personal management* yang dikutip oleh Samsudin (2006:187) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Sedangkan Dessler (Samsudin 2006:187) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Samsudin (2006:187) sendiri pun menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Sehingga kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar pegawainya yang dipandang

sebagai hak pegawai, atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik itu pemberian gaji atau upah, cuti, tunjangan-tunjangan, dan lain sebagainya.

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Sedarmayanti (2001:23) mengatakan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar rasional, namun demikian faktor emosional dan prikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi harus benar-benar diperhitungkan secara matang karena akan berdampak buruk bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Dikatakan pula oleh Samsudin (2006:187) bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Disini pegawai memandang, pemberian kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai, bahkan menyebabkan pegawai yang berkualitas keluar dari perusahaan, untuk itu program kompensasi sangatlah perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen yang berkaitan.

b. Jenis Kompensasi

Panggabea (2004:76) menjelaskan bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. kompensasi finansial terbagi menjadi langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi yang bukan finansial terbagi menjadi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sejalan dengan itu Rivai (2006:357) menyebutkan pula bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Begitu luasnya kompensasi ini sehingga kompensasi tersebut dikelompokkan dan dibeda-bedakan jenisnya. Apapun itu jenisnya, pemberian kompensasi haruslah dapat meningkatkan prestasi dan memotivasi pegawai yang ada di dalam organisasi.

c. Komponen Kompensasi

Menurut Rivai (2006:360) komponen kompensasi terbagi menjadi empat yaitu diantaranya 1) Gaji; 2) Upah; 3) Insentif; dan 4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

Gaji menurut Panggabea (2004:77) adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan, atau mingguan. Sedangkan Rivai (2006:360) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2007:118) mendefinisikan bahwa gaji adalah

balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Sehingga Menurut Harder (Panggabean 2004:77) gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

Upah Menurut Hasibuan (2007:118) adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Sedangkan Veithzal Rivai (2006:360) mendefinisikan bahwa upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Upah berbeda dengan gaji. Namun pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

Insentif menurut Rivai (2006:362) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Sedangkan Hasibuan (2007:118) mengemukakan bahwa upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dengan mengansumsikan bahwa uang insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka pegawai yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) Rivai (2006:362) mendefinisikan bahwa *Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Sedangkan Hasibuan (2007:118) berpendapat bahwa *benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Pemberian *fringe benefit* ini adalah kompensasi tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai selain pemberian gaji, upah dan insetif. Contohnya dari kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) ini adalah seperti: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetarian, mushala, olahraga dan darma wisata.

d. Kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan aturan yang telah ditetapkan pada Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, kompensasi yang diberikan pada Pegawai Tidak Tetap di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta adalah berupa gaji, cuti, dan perawatan kesehatan selain itu, diberikan pula kesejahteraan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Kesejahteraan materiil sebagaimana dimaksud adalah berupa tunjangan tetap, tunjangan peningkatan penghasilan, tunjangan kecelakaan apabila mengalami kecelakaan pada saat melaksanakan tugas, tunjangan tewas, uang duka terhadap keluarga pegawai yang meninggal dunia, dan pakaian dinas. Sedangkan kesejahteraan non materiil yang diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta adalah berupa olahraga kesegaran jasmani. Namun apa yang telah dikemukakan pada pendahuluan sesuai dengan permasalahan yang di teliti, dibuat batasan

masalah bahwa dalam pemberian kompensasi pada Pegawai Tidak Tetap di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta adalah berupa gaji dan cuti.

e. Gaji

Pada umumnya pegawai atau masyarakat lebih mengenal istilah gaji dari pada kompensasi. Purba (Syuhadhak 2007:247) berpendapat bahwa gaji adalah uang tunai yang dibayarkan periodik kepada karyawan perusahaan menurut daftar gaji. Menurut Purba (Syuhadhak 2007:247) Gaji terbentuk dari unsur-unsur yang dirumuskan sebagai berikut:

$\text{Gaji} = \text{Nilai Job} + \text{Nilai Karya \& Perilaku} + \text{Kesaingan Pasar} + \text{Peraturan Pemerintah}$
--

Sejalan dengan itu, apa yang telah dibahas sebelumnya Rivai (2006:379) mengatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

f. Tujuan Pemberian Gaji

Rivai (2006:379) mengemukakan bahwa Tujuan pemberian gaji adalah:

a) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan pemberian gaji yang cukup besar, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/ Kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

i) Jika program gaji sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Untuk PTT gaji yang diterima adalah gaji pokok dan tunjangan tetap. Hal ini ditetapkan dalam Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta disebutkan bahwa gaji sebagai dasar perhitungan uang jasa adalah gaji pokok dan tunjangan tetap, besarnya gaji dan tunjangan tetap tersebut untuk pendidikan SMA berjumlah sebesar Rp. 1.297.500.

g. Metode Pemberian Gaji

Metode pemberian gaji yang biasa kita kenal adalah metode tunggal dan metode jamak. Hasibuan (2007:123) mengemukakan bahwa metode pemberian gaji adalah sebagai berikut:

1. Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2. Metode jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Metode mana pun yang dipergunakan hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak sehingga tujuan pegawai maupun sasaran organisasi sama-sama tercapai dengan baik. Apabila kita lihat dari besarnya gaji dan tunjangan yang ditetapkan dalam tabel diatas, untuk PTT masih menggunakan metode tunggal, karena dalam penetapan gaji pokok didasarkan atas pendidikan terakhir dari pegawai yang bersangkutan.

h. Waktu pembayaran gaji

Gaji harus dibayarkan tepat pada waktunya jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan pegawai terhadap organisasi semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja pegawai pun akan lebih baik. Jika pembayaran gaji tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja pegawai menurun. Sependapat dengan itu Hasibuan (2007:127) mengemukakan bahwa pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendak-hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

i. Keadilan dan kelayakan dalam pemberian gaji

Program pemberian gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. (Rivai 2006:380). Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya pemberian gaji yang nantinya akan memberikan kepuasan bagi pegawai. Rivai (2006:380) menjelaskan bahwa keadilan dan kelayakan dalam pemberian gaji adalah sebagai berikut:

a) Asas adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan terciptanya suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b) Asas layak dan wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Sejalan dengan itu Hani handoko (2001:161) menjelaskan pula bahwa keadilan atau konsistensi internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Dengan kata lain, pekerjaan-pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama. Sedangkan keadilan atau konsistensi eksternal menyangkut pembayaran kepada para karyawan pada tingkat uang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain.

j. Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta bahwa pemberian cuti pada PTT adalah:

- a. Cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja;
- b. Cuti sakit selama-lamanya 1 (satu) bulan;
- c. Cuti hamil dan melahirkan selama-lamanya 3 (tiga) bulan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Panggabean (2004:105) mencontohkan pemberian cuti dalam studi kasus pada pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan pada PT ABC. Dijelaskan bahwa jaminan cuti meninggalkan pekerjaan dengan gaji penuh terdiri atas hal-hal:

1. Cuti tahunan

- a) Cuti tahunan adalah hari-hari cuti karyawan setelah karyawan menjalani masa kerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus dengan tetap menerima pendapatan bulanan penuh.
- b) Lamanya cuti tahunan ditetapkan 12 (dua belas) hari kerja perusahaan.
- c) Perusahaan berhak mengatur hari-hari cuti tahunan karyawan dalam tahun takwin, untuk menjamin kelangsungan produktivitas kerja perusahaan dengan memperhatikan kepentingan karyawan.
- d) Hari-hari libur resmi sebagaimana diatur dalam keputusan Menteri Agama RI yang kebetulan jatuh pada masa cuti tahunan tidak dianggap menjadi bagian dari cuti tahunan, melainkan ditambahkan kedalam cuti tahunan tersebut.
- e) Hari-hari cuti tahunan tidak dapat diuangkan.
- f) Hari cuti tahunan menjadi gugur apabila sampai akhir tahun berjalan tidak diambil.

2. Cuti melahirkan

- a) Cuti melahirkan adalah hari-hari karyawan wanita yang diberikan maksimal tiga bulan yang dilaksanakan satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan setelah melahirkan atau gugur kandungan dengan tetap mendapatkan gaji penuh.
- b) Karyawan wanita yang gugur kandungan diberikan cuti gugur kandungan selama satu setengah bulan dengan tetap mendapatkan gaji penuh.

3. Cuti besar

- a) Bagi karyawan yang bekerja setiap 6 (enam) tahun berturut-turut/tidak terputus diberikan cuti besar/panjang selama 3 (tiga) bulan.
- b) Cuti besar dapat dijalankan untuk keperluan berlibur, memenuhi kewajiban agama, menjelang pensiun dan keperluan lainnya paling sedikit 1 (satu) bulan.
- c) Bagi karyawan yang belum berhak menjalani cuti besar, namun akan melaksanakan kewajiban agama (ibadah Haji ke Mekah, ke Roma dan ke tanah suci lainnya) dapat diberikan cuti besar di maksud.
- d) Karyawan yang menjalani cuti besar, maka cuti tahunan pada tahun berjalan hangus dengan sendirinya dan apabila cuti tahunan sudah dijalankan, maka cuti besarnya akan diperhitungkan dengan cuti tahunannya.
- e) Karyawan yang masih mempunyai hak cuti besar pada saat usia 55 tahun, maka sisa hak cuti besarnya akan dikompensasikan dengan sejumlah uang.

4. Cuti sakit

- a) Karyawan yang menderita penyakit kronis dan atau menderita sakit karena kecelakaan, yang didasarkan atas nasehat/saran dokter perlu cuti cukup lama dapat diberikan cuti sakit selama 3 (tiga) tahun.
- b) Pendapatan selama cuti sakit diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan yang mengatur gaji selama sakit yaitu:

Masa	Pendapatan bulanan selama sakit
1 s/d 12 bulan pertama	100%
13 s/d 24 bulan berikutnya	75%
25 s/d bulan berikutnya	50%
Selanjutnya	Diberhentikan oleh perusahaan

- c) Karyawan wanita diperbolehkan tidak masuk kerja pada hari pertama waktu haid.
- d) Karyawan wanita menyusui dapat diberikan kesempatan untuk menyusui bayinya pada jam kerja ditempat yang telah tersedia.

5. Izin meninggalkan pekerjaan dengan tetap menerima gaji

- a) Karyawan dapat diberikan izin meninggalkan pekerjaan tanpa mengurangi cuti tahunan dan pendapatan bulanan untuk keperluan sebagai berikut:

Karyawan sendiri melangsungkan pernikahan	3 hari kerja
Perkawinan anak dari karyawan yang sah	2 hari kerja
Istri sah melahirkan	1 hari kerja
Khitanan anak karyawan	1 hari kerja
Pembaptisan anak karyawan/mentatahkan gigi	1 hari kerja
Istri/suami, anak yang sah atau orang tua kandung meninggal dunia	3 hari kerja
Saudara sekandung atau mertua meninggal dunia	2 hari kerja
Keluarga dekat meninggal dunia	1 hari kerja

- b) Permohonan izin meninggalkan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud diatas harus diajukan sebelumnya kecuali untuk hal-hal yang sifatnya mendadak, maka bukti-bukti dapat diajukan kemudian.

Pemberian cuti pada PTT harus ditetapkan secara terperinci seperti contoh diatas. Agar nantinya PTT dapat mengerti dan lebih jelas untuk melaksanakan cuti. Cuti merupakan hak yang harus didapatkan oleh pegawai, dan organisasi wajib memberikan hak pegawai tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode studi kasus. Arikunto (2002:120) mengemukakan bahwa: Penelitian kasus adalah penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisme, lembaga atau gejala tertentu”. Hal ini dimaksudkan agar mendapatkan informasi dan analisis yang lebih mendalam atas hal-hal yang kecil sekalipun terhadap obyek penelitian. Sedangkan pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dimana di dalamnya menekankan pada segi pengamatan langsung dari peneliti dan diungkapkan fenomena-fenomena yang terjadi sebenarnya di lapangan.

1) Teknik Pengumpulan Data

Dilakukan dengan wawancara dan telaah dokumen. Wawancara dilakukan kepada key informan yaitu:

No.	Key Informant	orang
1	Kepala Satpol PP	1
2	Kabag TU	1
3	Kasubag Keuangan	1
4	Kasubag Umum	1
5	Anggota Satpol PP (Pegawai Tidak Tetap)	5
	Jumlah	9

Penentuan informan kunci seperti Kepala Satpol PP dan Kabag TU didasarkan pada pengetahuan mereka yang mendalam tentang manajerial dengan alasan mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Untuk para kasubag didasarkan pada senioritas dalam jabarannya dengan alasan mereka memiliki hubungan yang erat dan secara langsung terlibat dalam pengelolaan pegawai dalam organisasi. Selanjutnya bagi Anggota Satpol PP (Pegawai Tidak Tetap), dipilih secara acak dan diambil beberapa dari jumlah yang banyak dalam pasukan dan di wawancarai hingga ditemukan hasil jawaban yang dirasakan memuaskan untuk peneliti. Alasan pemilihan Anggota Satpol PP (Pegawai Tidak Tetap) tersebut karena mereka secara langsung merupakan sasaran atau target dalam penelitian.

Sedangkan telaah dokumen dilakukan secara langsung dengan mempelajari dokumen-dokumen sebagai sumber data, seperti peraturan-peraturan, buku-buku, arsip-arsip, laporan-laporan dan sumber-sumber lain yang memiliki hubungan dengan aspek-aspek yang diteliti.

2) Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dilakukan adalah teknik analisis data kualitatif. Mengenai analisis data kualitatif dikemukakan oleh bogdan dan taylor (Moeleong, 2007:4) sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Irawan (2002:99) juga mengemukakan tentang analisis data

kualitatif yaitu analisis yang dilakukan terhadap data-data non angka seperti hasil wawancara, atau catatan laporan bacaan dari buku-buku, artikel, dan juga termasuk non tulisan seperti foto, gambar, atau film.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan tidak menggunakan teknik statistik, jawaban-jawaban informan dari proses wawancara yang telah diolah sesuai dengan prosedur akan dideskripsikan dan disajikan dalam bentuk kalimat-kalimat atau pun pernyataan.

Hasil Dan Pembahasan

a. Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah merupakan unsur perangkat Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur di Provinsi DKI Jakarta memiliki peran guna menciptakan kondisi daerah Jakarta yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Selain itu, dijabarkan secara lebih rinci lagi tugas, fungsi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja kedalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 148 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Melalui telaah dokumen dapat diketahui jumlah pegawai yang berada di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

No.	Pegawai	Jumlah (orang)	(%)
1	PNS	155	17%
2	CPNS	435	49%
3	PTT	297	33%
Jumlah		887	100 %

Sumber: Bagian Kepegawaian Satpol PP Provinsi DKI Jakarta

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan pegawai di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta adalah 887 orang yang terdiri dari PNS, CPNS dan PTT. Sebagian besar yaitu 435 orang (49%) adalah pegawai yang berstatus CPNS kemudian 297 orang (33%) merupakan Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan sebanyak 155 orang (17%) adalah pegawai yang berstatus PNS.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan dengan metode telaah dokumen maupun wawancara, dapat dideskripsikan aspek-aspek yang terdapat dalam penelitian ini dimana untuk memberikan gambaran atau penjelasan yang mendalam (faktual) mengenai pemberian kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang mencakup aspek gaji dan aspek cuti adalah sebagai berikut:

b. Pemberian kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang dilihat dari aspek gaji

Gaji merupakan hak pegawai yang harus diberikan dan merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi. Bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta gaji yang diterima oleh PTT ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, di dalam aturan tersebut dijelaskan secara rinci arti dari gaji bagi PTT bahkan dijelaskan pula ketentuan mengenai besaran/nominal yang harus diberikan PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta. Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui telaah dokumen dari Rekening Koran salah satu Pegawai Tidak Tetap (PTT) diketahui memang benar bahwa PTT selalu menerima pemberian gaji yang sering terlambat. Hal ini didukung pula dari pendapat anggota PTT Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dikatakan bahwa pemberian gaji yang diberikan PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta belum dikatakan baik dan belum optimal hal ini terlihat dari pemberian gaji yang sering diberikan terlambat kepada PTT. Selain besaran nominalnya tidak sebanding dengan gaji pegawai lain, gaji PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang diberikan juga masih kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Berangkat dari permasalahan tersebut kemudian dilakukan konfirmasi kepada Kasubag keuangan di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta, Setelah mencermati berbagai pendapat maka dapat diketahui bahwa keterlambatan pemberian gaji bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta bukanlah semata-mata kesalahan dari internal instansi. Namun, unit lain pun juga terkait dalam pengelolaan pemberian gaji bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta, dengan berkoordinasi yang baik antar unit terkait dan memperpendek alur/ prosedur gaji, mungkin bisa saja ketelambatan dalam pemberian gaji PTT dapat ditanggulangi. Diketahui pula bahwa gaji yang diberikan kepada PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dirasakan masih belum dikatakan adil dan layak. Belum adil karena gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban tugas yang banyak, jam kerja yang panjang dan resiko kerja yang tinggi sedangkan belum layak karena gaji yang diberikan belum sebanding dengan kebutuhan saat ini bahkan berbeda jauh dengan gaji yang diberikan oleh pegawai lain. Namun hal tersebut harus dikembalikan lagi sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Dalam waktu pemberiannya, pemberian gaji bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada umumnya, yaitu setiap tanggal satu awal bulan. Untuk PTT tidak ada kebijakan yang menetapkan ketepatan waktu yang pasti untuk tanggal berapanya pemberian gaji tersebut akan diberikan sehingga memang tidak adanya kejelasan yang pasti dan mengakibatkan seringkali pemberian gaji bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta diberikan terlambat. pemberian gaji bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta memang belum ada kebijakan yang mengatur mengenai ketepatan waktu yang jelas, meskipun dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta mengatur masalah gaji bagi PTT, tetapi untuk masalah ketepatan waktunya tidak diatur. Hal ini tentunya perlu ada langkah perbaikan dalam pemberian gaji bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta agar lebih baik lagi,

karena dengan pemberian gaji yang sering terlambat tersebut akan berakibat rendahnya motivasi pegawai untuk bekerja, perlu adanya kebijakan yang mengatur ketepatan waktu dan juga perlunya koordinasi dan kerjasama yang baik dengan unit terkait di dalam pengelolaan pemberian gaji untuk PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini agar sistem penggajian dapat menjadi lebih efektif.

c. Pemberian kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang dilihat dari aspek cuti

Aspek selanjutnya yang diteliti adalah aspek cuti yang diberikan kepada PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta, berdasarkan penelitian yang dilakukan, cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan hak yang didapatkan oleh PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta. Melalui wawancara yang dilakukan dengan para atasan di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta, penulis mendapatkan informasi bahwa pemberian cuti bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta di didasarkan atas Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dimana di dalam ketentuan tersebut menyebutkan bahwa PTT berhak atas cuti seperti cuti tahunan, cuti sakit bahkan cuti hamil dan melahirkan.

Namun untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya pemberian cuti bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang terjadi di lapangan, dilakukan juga wawancara dengan anggota PTT itu sendiri dan menghasilkan informasi-informasi yang menarik bahwa kondisi yang terjadi sebenarnya dalam pemberian cuti bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta justru tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kenyataannya yang terjadi di lapangan banyak dari anggota PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini yang belum pernah merasakan cuti. Hal ini juga didukung dari hasil pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui telaah dokumen dari Jadwal Kerja PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta, dengan ketentuan jam kerja khusus bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang begitu panjang sehingga memang banyak dari anggota PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini yang belum pernah merasakan cuti walaupun mereka (PTT) mempunyai kepentingan atau kebutuhan seperti ada acara pernikahan atau kematian, dapat diketahui bahwa anggota PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ingin menuntut dan merasa tidak puas dalam pemberian cuti tersebut, kalau memang diberikan seharusnya diberikan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Untuk para anggota PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta apabila pimpinan memberikan perintah harus masuk pada hari besar (tanggal merah), contohnya seperti pada Hari Raya Idul Fitri atau Natal dan Tahun baru, para anggota PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta mau tidak mau wajib masuk untuk melaksanakan tugas tersebut, kondisi tersebut kurangnya etis dikarenakan para anggota PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang seharusnya merasakan libur bersama keluarga di Hari Raya Idul Fitri atau Natal dan Tahun baru malah justru diperintahkan wajib masuk sebagai pelaksanaan tugas khusus yang diperintahkan atasan. Mencermati beberapa jawaban dari atasan maka dapat diketahui bahwa cuti pasti diberikan karena cuti merupakan hak PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dan sudah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Namun dalam pemberian cuti

tersebut harus melihat pula tugas-tugas khusus yang diberikan, untuk PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta diterapkan jam kerja khusus dimana jam kerja khusus ini berlaku terhadap pegawai yang melaksanakan tugas jaga atau shift dan tidak sama dengan jam kerja pada umumnya.

Selain itu, masih banyak juga dari anggota PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang belum mengetahui mengenai Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, sehingga mereka (PTT) tidak begitu memahami tentang pemberian cuti yang diberikan untuk PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini. Hal ini dapat diketahui bahwa tidak adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga informasi-informasi yang ada tidak dapat dikomunikasikan dan terpublikasi secara optimal. Tentunya harus ada langkah perbaikan dalam pemberian cuti bagi PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta agar lebih baik lagi bahwa cuti haruslah diberikan kepada PTT di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009. Anggota PTT tersebut juga harus memahami antara pelaksanaan tugas yang ada dengan aturan mengenai cuti yang diberikan agar tidak timbul kesalahpahaman.

Penutup

a) Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta masih belum optimal. Secara keseluruhan mengenai kesimpulan tersebut, dapat disajikan berdasarkan aspek-aspek berikut ini:

1. Dilihat dari aspek gaji, maka pemberian gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta masih belum terlaksana dengan baik. Hal ini didasarkan pada jawaban-jawaban dari hasil wawancara terhadap informan kunci dan penelusuran data melalui telaah dokumen, dimana dari keduanya menunjukkan bahwa memang benar pemberian gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta diberikan sering terlambat. Keterlambatan pemberian gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini bukanlah semata-mata kesalahan dari internal instansi sendiri namun unit lain pun juga terkait dalam pengelolaan pemberian gaji bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini. Dengan pencetakan listing gaji yang lama dilakukan oleh unit terkait dan prosedur/alur gaji yang begitu panjang dan harus diverifikasi oleh unit lainnya sehingga memungkinkan pemberian gaji yang diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta menjadi sering terlambat. Selain itu, pemberian gaji yang diberikan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta juga masih belum dikatakan adil dan layak. Belum adil karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban tugas yang banyak, jam kerja yang panjang dan resiko kerja yang tinggi sedangkan belum layak karena gaji yang diberikan tidak sebanding dengan kebutuhan saat ini bahkan berbeda jauh dengan gaji yang diberikan oleh pegawai lain.

2. Dilihat dari aspek cuti, maka pemberian cuti Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta masih belum terlaksana dengan baik. Hal ini didasarkan pada jawaban-jawaban dari hasil wawancara terhadap informan kunci dan penelusuran data melalui telaah dokumen yang menunjukkan bahwa kondisi yang terjadi sebenarnya dalam pemberian cuti Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta justru tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, pada kenyataannya yang terjadi di lapangan banyak dari Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini yang belum pernah merasakan cuti. kondisi tersebut dibuktikan dari para Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang seharusnya merasakan libur bersama keluarga di Hari Raya Idul Fitri atau Natal dan Tahun baru malah justru diperintahkan wajib masuk sebagai pelaksanaan tugas khusus yang diperintahkan atasan. Hal ini merupakan bentuk dari penyimpangan aturan yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang menyebutkan bahwa Pegawai Tidak Tetap (PTT) berhak diberikan cuti. Disisi lain justru para atasan berdalih dan mengatakan bahwa cuti pasti diberikan untuk para Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta karena sudah ditetapkan dalam aturan yang ada namun dalam pemberian cuti tersebut harus melihat pula tugas-tugas khusus yang diberikan, Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta diterapkan jam kerja khusus dimana jam kerja khusus ini berlaku terhadap pegawai yang melaksanakan tugas jaga atau shift dan tidak sama dengan jam kerja pada umumnya. Untuk itu Pegawai Tidak Tetap (PTT) tersebut harus lebih memahami antara pelaksanaan tugas yang diberikan dengan aturan yang ada mengenai cuti yang diberikan agar tidak timbul kesalahpahaman.

b) Saran

Berkaitan dengan kesimpulan penelitian tersebut diatas, penulis menyarankan kepada Pimpinan Satpol PP Provinsi DKI Jakarta, untuk:

1. Memberikan masukan kepada Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta sebagai institusi yang mengatur masalah kelembagaan di Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta melalui Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta untuk membuat suatu kebijakan yang mengatur mengenai ketepatan waktu dalam pemberian gaji bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta sekaligus memperbaiki prosedur/alur gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta ini agar lebih efektif dan efisien dengan mempercepat pencetakan listing gaji dan memperpendek alur gaji yang panjang dari unit terkait. Selain itu, menetapkan kembali aturan yang mengatur mengenai besaran/nominal gaji yang sesuai dengan kebutuhan sekarang ini.
2. Memperbaiki dan mengatur kembali jadwal kerja khusus bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dengan memperbanyak shift-shift kompi agar waktu bekerja bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT) tidak lebih banyak di bandingkan waktu untuk libur dan mensosialkan kembali Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 161 Tahun 2009 tentang Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sekaligus menerangkan pula mengenai prosedur pemberian cuti bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT) agar Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dapat merasakan

cutinya. Untuk Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta harus juga memahami antara pelaksanaan tugas yang diberikan dengan aturan yang telah ditetapkan mengenai pemberian cuti agar tidak timbul kesalahpahaman. Dari instansi pun harus menetapkan kebijakan pengganti cuti yang dimana apabila masuk kerja pada hari libur Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta harus diberikan berupa kompensasi pengganti cuti.

Daftar Pustaka

Buku-Buku

- Arikunto, Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani (2001), *Manajemn Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA-LAN Press.
- Irawan, Prasetya (2002), *Logika Dan Prosedur Penelitian: Pengantar Teori Dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa Dan Peneliti Pemula*, Jakarta: STIA-LAN Press.
- Moleong, Lexy J (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti (2001), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Syuhadhak, Mokhamad (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek Pelaksanaan Dilingkungan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: STIA-LAN Press.

Peraturan-Peraturan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2007 Tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sebagai Ibu Kota Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005 tentang Pedoman Prosedur Tetap Operasional Satuan Polisi Pamong Praja

Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 148 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Peraturan Gubernur Nomor 161 Tahun 2009 Tentang Ketentuan Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.