

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang mempublikasi atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK DI KANTOR BUPATI MERANGIN

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
dalam Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Syariah**



**OLEH
DEDEN KURNIA
NIM: 105180188**

**Pembimbing:
Dr. Nisaul Fadillah, M.Si
Pidayan Sasnifa, S.H.,M.Sy**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
1445 H /2023 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK DI KANTOR BUPATI MERANGIN

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
dalam Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Syariah**



**OLEH
DEDEN KURNIA
NIM: 105180188**

**Pembimbing:
Dr. Nisaul Fadillah, M.Si
Pidayan Sasnifa, S.H.,M.Sy**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
1445 H /2023 M**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan (S.IP) program studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Jambi, 28 Maret 2023



Deden Kurnia
NIM: 105180188

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Jambi Ma. Bulian KM.16 Sei. Duren Kec. Jaluko, Kab. Muaro Jambi 36361, Jambi-Indonesia
Telp/Fax: 0741 583183 – 584118. Web: <https://uinjambi.ac.id/>, email: mail@uinjambi.ac.id

PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi berjudul “IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK DI KANTOR BUPATI MERANGIN” telah diujikan pada Sidang Munaqasah Fakultas Syariaah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 20 Juli 2023. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Ilmu Pemerintahan.

Jambi, Agustus 2023

Mengesahkan:

Dekan,



Dr. Sayuti Una, S.Ag., M.H
NIP: 197201022000031005

Panitia Ujian:

1. Ketua Sidang : Wenny Dastina, M.Si
NIP: 197801092005012006
2. Sekretaris Sidang : Awaludin, S.Ag
NIP: 196911202003121002
3. Pembimbing I : Nisaul Fadillah, M.Si
NIP: 197510102005012012
2. Pembimbing II : Pidayan Sasnifa, S.H., M.Sy
NIP: 197004202000032002
3. Penguji I : Masburivah, S.ag., M.Fil.I
NIP: 197201162000032003
4. Penguji II : Unggul Suryo Adi, M.H
NIP : 199505272020121016

()

()

()

()

()

()

MOTTO

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ
اسْتَعْجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ
أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
حِجَابٍ فَإِنْ أَتَمَمْتِ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ
أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ



Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik" (Q.S Al-Qashash: 26-27).

PERSEMBAHAN

Syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, yang sudah memberikan kemudahan penulis dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Skripsi ini merupakan upaya kecil dalam mengharapkan rahmat Allah SWT dan ridho-Nya, ku langkah kan kaki ku dalam dalam menuju kesuksesan, hambatan serta tantangan terus aku lalui demi meraih citc-cita yang telah aku panjatkan.

Dengan hati yang tulus, dan penuh dengan kesabaranku persembahkan hasil karyaku skripsi ini sebagai bukti dan baktiku kepada kedua orang tuaku yang telah membesarkan, merawat dan mendidikku untuk Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta

Untuk keluarga besar dari pihak Ayahanda dan Ibunda yang telah mendukung serta memberikan do'a restu dan juga memberikan motivasi-motivasi dukungan untuk kemajuan dalam skripsi ini secara moril maupun materil.

Semoga Allah SWT membalas jasa budi kalian dan diberi kemudahan dalam segala hal dan semoga amal baik dibalas oleh Allah SWT.

Aamiin..

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang mempublikasi atau menyebarkan sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ABSTRAK

Nama : Deden Kurnia

NIM : 105180188.

Judul : Implementasi Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin

Penelitian ini membahas tentang implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin. Adapun permasalahan yang diangkat adalah tidak semua pekerja kontrak merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerja kontrak merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya. Beberapa pekerja bahkan merasa pemberian kompensasi tidak adil antar sesama pekerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dikenal dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Merangin. Objek penelitian ini ditekankan pada kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin dengan waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pemberian kompensasi tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin dalam bentuk dua: 1) kompensasi berbentuk tunai berupa gaji yang berasal dari Uang SPPD, dan 2) kompensasi berbentuk nontunai berupa jaminan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja. Hanya saja kompensasi berbentuk tunai belum sesuai dengan UMP. Jika dilihat aturan, maka pengangkatan tenaga kontrak sudah sesuai karena ditetapkan oleh bupati, namun kompensasi yang berbentuk tunai berupa gaji sesuai dengan UMP yang ditetapkan daerah Provinsi Jambi. Tenaga kontrak menilai kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin dalam bentuk tunai berupa gaji yang diberikan belum sesuai UMP, sehingga kompensasi yang diberikan terasa kurang jika dibandingkan dengan kinerja untuk kantor ini. Kendala dari implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin adalah kinerja sebagian tenaga kontrak yang rendah dan harapan terhadap pekerjaan menjadi menurun. sebab tenaga kontrak diangkat karena ada peran orang dalam, maka kinerja yang rendah tidak menjadikan mereka khawatir untuk diperpanjang kontraknya. solusinya selama ini agar kerja tenaga kontrak tetap stabil/meningkat, maka pimpinan selalu melakukan pengawasan setiap tahunnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Tenaga Kontrak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang mempublikasikan secara online dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ABSTRACT

Name : Deden Kurnia

NIM : 105180188.

Title : Implementation of Compensation for the Performance of Contract Workers at the Merangin Regent's Office

This study discusses the implementation of compensation for the performance of contract workers at the Merangin Regent's Office. The problem raised is that not all contract workers are satisfied with their work because contract workers feel that the compensation they receive is not in accordance with their workload. Some workers even feel that compensation is unfair among fellow workers. The approach used in this study is known as a qualitative approach. This research was conducted at the Merangin Regent's Office. The object of this study emphasizes the performance of contract workers at the Merangin Regent's Office, with the time this research is being conducted in 2022. The results of this study indicate that the implementation of compensation for contract workers at the Merangin Regent's Office is in two forms: 1) compensation in the form of cash in the form of salaries originating from money SPPD, and 2) non-cash compensation in the form of health insurance, and work accident insurance. It's just that compensation in the form of cash is not in accordance with the UMP. If you look at the rules, the appointment of contract workers is appropriate because it is determined by the regent, but compensation in the form of cash is a salary according to the UMP set by the Jambi Province area. Contract workers assess that the compensation provided by the Merangin Regency Government in cash in the form of salaries provided is not in accordance with the UMP, so that the compensation provided is felt to be less when compared to the performance for this office. The obstacle to the implementation of compensation for the performance of contract workers at the Merangin Regent's Office is the low performance of some contract workers and decreased expectations of work. because contract workers are appointed because they have an insider role, low performance does not make them worry about extending their contracts. the solution so far is that the work of contract workers remains stable/increases, the leadership always supervises it every year.

Keywords: Compensation, Performance, Contract Labor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT berkat nikmat iman, Islam dan ihsan serta rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Implementasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin”**. Shalawat dan salam semoga tetap senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya, penyelesaian skripsi ini tidak mungkin tanpa adanya bantuan dari pihak lain. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dan sepenuh hati membimbing sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su'aidi Asy'ari, MA., Ph.D., selaku Rektor UIN STS Jambi.
2. Bapak Dr. Sayuti Una, S.Ag., M.H, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Bapak Agus Salim, S. Th.I., MA., M.IR, selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. H. Ishaq, SH., M.Hum selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
4. Bapak Yudi Armansyah, S.Th.I., M.Hum, Selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

5. Ibu Nisaul Fadillah, M.Si dan Ibu Pidayan Sasnifa, S.H.,M.Sy, masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II Penulis skripsi ini, terimakasih atas arahan dan bimbingannya semoga Allah senantiasa membalas kebaikannya.
6. Dosen yang telah menebarkan Ilmu pengetahuannya kepada penulis di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
7. Seluruh staf administrasi di lingkungan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Semoga segala bantuan dan jasa yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT, dan kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti semua pihak yang membaca dan membutuhkannya.

Jambi, 23 Agustus 2023
Peneliti,

Deden Kurnia
NIM: 105180188

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
E. Kerangka Teori.....	9
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Penulisan	24
BAB II KONSEP KOMPENSASI DAN KINERJA TENAGA	
KONTRAK	
A. Kompensasi	25
B. Kinerja Pegawai	29
C. Kinerja Tenaga Kontrak di Instansi Pemerintah	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB III	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
	A. Sejarah Kabupaten Merangin.....	36
	B. Letak Geografis.....	41
	C. Visi dan Misi.....	42
	D. Data Kecamatan	42
	E. Suku Bangsa.....	48
BAB IV	PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
	A. Implementasi Pemberian Kompensasi Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin	49
	B. Pandangan Tenaga Kontrak Terhadap Kompensasi yang Diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin.....	54
	C. Implementasi pemberian kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin	59
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	63
	B. Saran-Saran	64
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	
	CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Kompensasi Tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin ...	5
Tabel 2. Daftar Informan Penelitian.....	19
Tabel 3. Jadwal Penelitian	23
Tabel 4. Data Kecamatan di Kabupaten Merangin	43
Tabel 5. Data Suku di Kabupaten Merangin	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DAFTAR SINGKATAN

APBD	:	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
ASN	:	Aparatur Sipil Negara
BKD	:	Badan Kepegawaian Daerah
JKN	:	Jaminan Kesehatan Nasional
K3	:	Keselamatan Kesehatan Kerja
KNI	:	Komite Nasional Indonesia
PELINDO	:	Pelabuhan Indonesia
PLN	:	Perusahaan Listrik Negara
PNS	:	Pegawai Negeri Sipil
PP	:	Peraturan Pemerintah
PPPK	:	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
SARKO	:	Sarolangun Bangko
SDM	:	Sumber Daya Manusia
SJSN	:	Sistem Jaminan Sosial Nasional
SKPD	:	Satuan Kerja Perangkat Daerah
SPK	:	Satuan Pendidikan Kerja Sama
SPPD	:	Surat Perintah Perjalanan Dinas
UU	:	Undang-Undang
UUD	:	Undang-Undang Dasar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetisi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Nawawi, pengertian SDM dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Sedangkan pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja menjadi anggota suatu

organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.¹

Kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para SDM organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dan pelayanan terhadap masyarakat akan maksimal. Salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang bekerja mengharapkan balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaannya disebut dengan kompensasi.

Menurut Wibowo kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.² Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi terbagi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri

¹Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hal. 37.

²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 271.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan namun, kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dampak adanya pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan di lingkungan instansi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan untuk semangat bekerja dan memacu tingginya kinerja sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuan suatu instansi.

Di Provinsi Jambi salah satu instansi pemerintah yang menerapkan pemberian kompensasi yaitu Kantor Bupati Merangin. Pemberian Kompensasi terhadap pegawai dilakukan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2017 Tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah,³ dan berdasarkan Pasal 151 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah juncto Pasal 330 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Bupati Merangin dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga

³Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2017 Tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kontrak masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.⁴ Adapun jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai terbagi dua jenis, yaitu pemberian kompensasi terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kerja kontrak. Jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai kontrak berupa pembayaran finansial langsung dan pembayaran non finansial. Pembayaran finansial berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan pembayaran non finansial adalah balas jasa berupa tunjangan pemberian asuransi.

Pembagian kompensasi dilihat berdasarkan pada ukuran suatu instansi, riwayat pendidikan pegawai dan masa kontrak kerja pegawai dan juga berdasarkan jabatan dari masing-masing pegawai yang berupa berupa upah/uang yang diberikan kepada karyawan.⁵ Besarnya kompensasi yang diterima tenaga kerja kontrak tentunya tidak sama dengan PNS dengan sistem pembayaran upah atau gaji yang diterima setiap bulannya dan tidak memiliki potongan bahkan sebaliknya.

Adapun wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Sahroni (35 tahun) selaku tenaga kerja kontrak Kantor Bupati Merangin, beliau mengatakan:

“Sayo kerjo disini kurang lebih sudah 2 tahun dengan jam kerjo 08-00-16.00 wib. Sayo terima kompensasi non tunai berupa gaji kurang lebih 2 juta. Tapi sayo merasa kalo untuk gaji segitu teraso kurang dengan kinerja kami untuk kantor ini sudah bagus. Kami berharap ado peningkatan dalam pemberian kompensasi”.⁶

⁴Observasi peneliti pada Kantor Pemerintah yaitu pada Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.

⁵Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi*, (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019), hal. 19-20.

⁶Wawancara Peneliti dengan Bapak Ahmad Sahroni selaku Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Rahmadi (22 tahun) selaku pegawai tenaga kerja kontrak Kantor Bupati Merangin, beliau mengatakan:

"Sayo jugo sudah hampir 3 tahun kerjo disini, menurut sayo implementasi pemberian kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja kami pegawai. Kalo kompensasi yang cukup besar diberikan tentu kami pegawai akan lebih semangat lagi bekerja. Ya sayo berharap kompensasi berbentuk tunai yaitu gaji kami ditingkatkan lagi yang semula nya hanya 2 juta bisa menjadi lebih naik daripada itu".⁷

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh instansi belum sesuai dan memenuhi kebutuhan dan juga timbal balik yang sesuai terhadap kontribusi para tenaga kerja kontrak kepada instansi tersebut. Berdasarkan data dari Kantor Bupati Merangin, ada 185 orang tenaga kontrak tahun 2022, dan berikut rincian honor tenaga kontrak tersebut:

Tabel 1
Daftar Kompensasi Tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin

No	Bidang Pekerjaan	Kompensasi
1.	Administrasi	Rp. 700.000
2.	HDC/Rumah Tangga	Rp. 1.000.000
3.	Operator Simda	Rp. 1.300.000

(Sumber Data: Wawancara Pribadi, 3 Agustus 2022)

Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah kompensasi yang diterima oleh tenaga kontrak belum sesuai standar upah minimum Provinsi Jambi tahun 2020 Jambi: Rp 2.649.034 (dua juta enam ratus empat puluh Sembilan ribu tigapuluh empat rupiah).⁸

⁷Wawancara peneliti dengan Bapak Rahmadi, selaku Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.

⁸Keputusan Gubernur Jambi Nomor 914/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 tentang penetapan UMP tahun 2022

Berdasarkan sejumlah penelitian, menemukan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja tenaga kontrak, seperti penelitian-penelitian ini. Penelitian Sri Rustilah berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak.⁹ Hasil penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai tenaga kontrak disebabkan karena kepuasan kejadian kinerja pegawai yang rendah sehingga kurang mendorong pada peningkatan kinerja pegawai tenaga kontrak itu sendiri dan seluruh pegawai pada umumnya yang berakibat pencapaian tujuan instansi menjadi belum optimal. Masih ada kelalaian dalam pelaksanaan tugas sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan, seperti datang tidak tepat waktu maupun tidak masuk kerja, ada yang jarang bahkan tidak mengisi absensi pada hari kerja, perintah atasan tidak disegerakan sehingga pengerjaan tugas tidak cepat selesai, kurang mematuhi tata tertib serta adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima.

Penelitian Ayunia Permata Sari & Komang Ardana mengenai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Implementasi pemberian kompensasi terhadap Kinerja Pekerja Kontrak.¹⁰ Dari observasi yang telah dilakukan, ditemukan berbagai macam motivasi kerja dari para pekerja kontrak antara lain menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama, ingin mencari mencari tambahan penghasilan, ingin mencari pengalaman, ingin menambah relasi, maupun ingin mengisi waktu luang sambil menunggu waktu kuliah atau

⁹Sri Rustilah. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak." *Journal of Management Review* 2,2 (2018)

¹⁰Ayunia Permata Sari, and Komang Ardana. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak." Universitas Udayana, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5.1 (2016), hal. 24-25.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kesempatan kerja di tempat lain seperti kapal pesiar. Namun tidak semua pekerja kontrak merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerja kontrak merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya, bahkan beberapa pekerja merasa pemberian kompensasi tidak adil antar sesama pekerja. Beberapa diantaranya lebih memilih tawaran pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang: **Implementasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dibuat oleh peneliti maka timbullah rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin?
2. Bagaimana pandangan tenaga kontrak terhadap kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin?
3. Bagaimana kendala dan solusi dari implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin?

C. Batasan Masalah

Supaya penelitian tidak menyimpang dari pembahasan, maka untuk mempermudah penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan di bahas dalam skripsi ini adalah tentang implementasi pemberian kompensasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin dari Tahun 2021-2022.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ingin mengetahui implementasi pemberian kompensasi tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin.
- b. Ingin mengetahui pandangan tenaga kontrak terhadap kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin.
- c. Ingin mengetahui kendala dan solusi dari implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu:

- a. Penelitian yang dilakukan ini yaitu dapat menjadi suatu bahan studi perbandingan selanjutnya dan sumbangan pemikiran peneliti terhadap para pembaca khususnya dan masyarakat luas pada umumnya tentang penelitian implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin.
- b. Sebagai sarana memberikan ide kepada peneliti dalam rangka meningkatkan ilmu yang diperoleh setelah dibangku perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- c. Penelitian ini diharapkan bisa membagikan masukan serta kritikan terhadap implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin.
- d. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (SI) dalam bidang Ilmu Pemerintahan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

E. Kerangka Teori

1. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan mengemukakan bahwa: “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi”.¹¹ Sedangkan menurut pendapat Dassler kompensasi adalah: salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”.¹²

Menurut Rivai, dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk instansi dari teori ke praktik* menyatakan bahwa:

Kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, upah, insentif, bonus dan tunjangan langsung

¹¹Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2002), hal. 132.

¹²Gary Dessler, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hal. 85.

lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.¹³

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/instansi dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial atau *reward* yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja.

Kompensasi yakni fungsi utama yang sangat penting dalam manajemen kinerja, karena kompensasi adalah sudut pandang yang sangat sensitif dalam hubungan kerja dalam sebuah instansi ataupun instansi. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang telah diberikan kepada karyawan atas tercapainya tujuan organisasi.¹⁴

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh instansi atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.¹⁵

Kompensasi merupakan segala yang berupa pemberian baik berupa barang maupun berupa uang yang telah diserahkan kepada

¹³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2006), hal. 357.

¹⁴Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016), hal. 6.

¹⁵Udaya Madjid, *Manajemen Sumber Daya Aparatur di Era Reformasi Birokrasi* (Jawa Barat: IPDN Press, 2020), hal. 145.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pegawai dan mulai dari hasil kerjanya. Pada dasarnya terdapat dua cara pembayaran keuangan yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran non finansial.

- 1) Pembayaran finansial yakni pembayaran yang berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus.
- 2) Pembayaran non finansial adalah balas jasa yang berupa tunjangan pemberian asuransi.¹⁶

b. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja juga merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.¹⁷

Kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja instansi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan

¹⁶Gary Dessler, *Pengantar Manajemen*, 85.

¹⁷Fadli Sandewa, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan", *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No. 2, (Juni 2018), hal. 97.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

(*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja instansi (*corporate performance*) juga baik.¹⁸

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.¹⁹

Kinerja merupakan hasil kerja, prestasi kerja dan kemampuan kerja seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk atau karya akhir (barang maupun jasa) atau berbentuk sikap, perilaku, kreativitas, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.²⁰

Kinerja mempunyai peran penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi

¹⁸Agustinus Setiawan, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun)", *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol. 2 No. 1, (January 2018), hal. 247-248.

¹⁹Bayu Krisnawanto, dkk., "Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur" *Jurnal Administrative Reform*, Vol. 2 No. 3, (September 2014), hal. 340.

²⁰Bayu Krisnawanto, dkk., "Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D)", 341.

yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja merupakan keseluruhan dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang mempunyai ciri khas masing-masing individu, perilaku pegawai secara keseluruhan dan proses pencapaian tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.

2. Kerangka Operasional

Adanya hubungan kinerja dalam memberikan kompensasi terkait adanya peningkatan kinerja pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan harus memberikan kompensasi sesuai perjanjian dari awal yang telah disepakati.

F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ialah gambaran penelitian yang berkaitan dengan fokus atau topik penelitian sebelumnya. Penelitian ini mengkaji tentang implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin. Peneliti menemukan supaya lebih dekat dengan penjelasan terkait penelitian ini, diperlukan tinjauan pustaka untuk memperluas wawasan peneliti, dan selanjutnya peneliti dapat menemukan lebih jauh masalah yang ditemukan.

Pertama, penelitian dilakukan oleh A. Novi Indah Sari H (2019), dengan judul penelitian “Implementasi pemberian kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar”.²¹ Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi di Dinas Pendidikan Kota

²¹A. Novi Indah Sari H. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar”, *Skripsi*, (Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Makassar masuk dalam kategori baik dilihat dari pegawai di Dinas Pendidikan Kota Makassar telah menerima kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan kinerja tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar menunjukkan bahwa kompensasi masuk dalam kategori baik dan telah bekerja sesuai dengan standard komitmen kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Penelitian dilakukan oleh A. Novi Indah Sari H (2019), dengan judul penelitian “Implementasi pemberian kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar” terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam pemberian kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya bahwa dalam pemberian sudah dalam kategori baik dilihat dari pegawai kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan kinerja tenaga honorer telah bekerja sesuai dengan standard komitmen kerja yang telah ditetapkan oleh instansi sedangkan dalam penelitian ini dalam pemberian kompensasi yang belum dikatakan baik dan belum sesuai harapan pegawai tenaga honorer.

Kedua, penelitian dilakukan oleh Ferry Kurniawan (2020), dengan judul penelitian “Implementasi pemberian kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PELINDO II Cabang Jambi Kecamatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Talang Duku Muaro Jambi”.²² Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan terbagi dua yaitu kompensasi finansial atau langsung dan non finansial atau tidak langsung. Kompensasi yang diberikan secara langsung meliputi gaji, tunjangan khusus, tunjangan oprasional dan tunjangan lainnya. Sedangkan pemberian kompensasi yang tidak langsung seperti tunjangan kesehatan tunjangan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), pembinaan rohani dan lain sebagainya. Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang diterima karyawan PT. Pelindo II (Persero) Cabang Jambi menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sangat layak dan seharusnya dengan layaknya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian dilakukan oleh Ferry Kurniawan (2020), dengan judul penelitian “Implementasi pemberian kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PELINDO II Cabang Jambi Kecamatan Talang Duku Muaro Jambi” terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama memberikan kompensasi kompensasi finansial atau langsung dan kompensasi non finansial atau tidak langsung. Sedangkan perbedaannya penelitian sebelumnya yaitu kompensasi yang diberikan sudah sangat layak dan kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. sedangkan dalam penelitian ini dalam pemberian kompensasi yang belum dikatakan baik dan beum sesuai harapan pegawai tenga honorer.

²²Ferry Kurniawan, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PELINDO II Cabang Jambi kecamatan Talang Duku Muaro Jambi”. *Skipsi*, (Jambi: UIN Jambi, 2020).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Ketiga, penelitian dilakukan oleh Rosmiati (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensai Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko Kabupaten Merangin”.²³ Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat capaian kompensasi berada pada kriteria sangat baik tandanya kompensasi karyawan PT. PLN Bangko dinilai sangat tinggi serta indikator gaji, indikator tunjangan dan indikator insentif yang diberikan berada pada kategori baik. Tetapi bagi instansi terkait agar melakukan peningkatan dari segi kompensasi dalam melakukan riset kompensasi karyawan. Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang tidak di jelaskan secara detail dalam penelitian ini sehingga mengoptimalkan kompensasi karyawan supaya semakin memiliki motivasi kerja lebih tinggi lagi.

Penelitian dilakukan oleh Rosmiati (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensai Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko Kabupaten Merangin” terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam pemberian kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya penelitian sebelumnya yaitu menunjukkan bahwa tingkat capaian kompensasi berada pada kriteria sangat baik. Sedangkan pada penelitian ini belum baik dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai.

²³Rosmiati, “Pengaruh Kompensai Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko Kabupaten Merangin”, *Jurnal Ekopendia*, Vol. 5, No. 1, (Juli 2020), hal. 44-49.

G. Metode Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Merangin. Adapun objek penelitian ini ditekankan pada kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dikenal dengan pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode ilmiah.²⁴

Jenis penelitian ini dikenal dengan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang menerangkan hasil penelitian bersifat memaparkan sejelas-jelasnya tentang apa yang diperoleh dilapangan dengan cara peneliti melukiskan, memaparkan dan menyusun suatu keadaan secara sistematis sesuai teori yang ada untuk menarik kesimpulan dalam upaya pemecahan masalah.²⁵ Maka untuk penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin.

²⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 14.

²⁵Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 248.



3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) jenis sumber data yaitu:

1) Data Primer

Data primer adalah data pokok atau utama yang dibutuhkan dalam penelitian, yang diperoleh langsung dari sumbernya maupun lokasi objek penelitian atau keseluruhan data hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan. Sumber data utama adalah informasi terkait dengan implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak pada di Kantor Bupati Merangin.

2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah banyak informasi atau data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber lain melalui perantara. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan data sekunder yaitu data atau informasi dari sumber kedua, ketiga dan seterusnya yang berhubungan dengan masalah penelitian. Misalnya data sekunder diperoleh dari dokumen di Kantor Pemerintahan Kabupaten Merangin.

b. Sumber Data

Sumber informasi dalam penelitian ini adalah kepustakaan berbentuk dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini, yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dapat berupa buku, majalah, karya ilmiah, surat kabar, dan karya lain yang diyakini penting untuk menunjang penelitian ini.

4. Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau kelompok sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, menentukan informan penelitian (orang yang diwawancarai) merupakan kegiatan yang sangat penting. Salah satu teknik yang digunakan adalah purposive sampling atau teknik sampling non random.²⁶

Para informan penelitian merupakan aktor-aktor kunci yang diperkirakan mengetahui dan bahkan terlibat dalam aktivitas yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Jumlah yang diwawancarai disesuaikan tergantung kebutuhan. Pada kajian ini sebagai informan adalah pihak Pemerintah Daerah Merangin dan tenaga kontrak. Di bawah ini adalah daftar wawancara kepada informan penelitian:

Tabel 2
Daftar Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1	Kabag Perencanaan dan Keuangan Pemerintah Merangin	1 orang
	Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin	1 orang
	Kasubbag Komunikasi Pimpinan Pemerintah Merangin	1 orang
2	Tenaga Kontrak	7 orang
	Total	10 orang

²⁶Ishaq, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi Ilmu Sosial Fakultas Syariah UIN STS Jambi*, (Jambi: Fakultas Syariah, 2020), hlm. 55.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

5. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun lapangan.²⁷ Berikut perlengkapan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan sistem penelitian terhadap suatu gejala-gejala yang diteliti. Metode ini dapat digunakan guna melihat dan mengamati secara langsung keadaan lapangan untuk penelitian agar memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara ialah sebuah proses tanya jawab ataupun suatu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara dan terwawancara yang merupakan sumber data atau informan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti terhadap responden.²⁸ Dengan wawancara peneliti mempelajari hal-hal yang lebih dalam tentang bagaimana proses pelayanan, suasana serta fenomena yang bekerja ketika hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan masalah secara lebih terbuka, meminta pendapat dan ide dari pihak-

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Maret 2018).

²⁸Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Riset*, (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002), hal. 33-34.



pihak yang diundang wawancara. Saat melaksanakan wawancara, peneliti butuh mencermati secara cermat serta mencatat apa yang dikatakan oleh informan.²⁹

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang sudah berbentuk dokumen-dokumen baik itu berbentuk tulisan, gambar yang dapat di pakai untuk bukti dan keterangan peneliti dalam penelitian.³⁰

Data yang dimaksud adalah data yang terkait jumlah kompensasi diterima tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin. Dalam teknik analisis data penelitian kualitatif studi dokumentasi merupakan pelengkap penggunaan metode observasi dan wawancara.

6. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan tahap akhir metode penelitian dalam proses penelitian. Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dimasukkan sehingga dalam membuat kesimpulan mudah dipahami oleh diri sendiri dan pastinya bisa pula dipahami oleh orang lain. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisa data model induktif, yaitu analisa yang dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

²⁹Abdurahman, *Pengantar Metodologi Riset*, hal. 232-233.

³⁰Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 240.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan informasi merupakan kumpulan yang diperoleh dari lapangan berupa file, dokumen, gambar dan lain-lain. Kemudian diverifikasi dan diurutkan kembali.

b. Reduksi Data

Reduksi informasi merupakan suatu proses seleksi pemilihan yang terdiri dari penyederhanaan data dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.³¹ Dengan demikian, informasi yang sudah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga dapat memudahkan peneliti melaksanakan pengumpulan data tambahan serta mencari informasi yang lain apabila dibutuhkan.

c. Penyajian Data

Penyajian data informasi atau disebut dengan mendisplaykan data merupakan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Menyajikan data dalam penelitian kualitatif berupa teks tertulis yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi sehingga dalam merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

³¹Sugiyono, *Metode Kuantitatif*, hal. 247.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

H. Sistematika Penulisan

Dengan sistematika penulisan skripsinya sebagai berikut:

Bab I mencakup Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teori, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II dipaparkan konsep kompensasi, Konsep kinerja pegawai, dan Kinerja Tenaga Kontrak di Instansi Pemerintah.

Bab III mendeskripsikan Wilayah Kajian Penelitian yaitu sejarah kabupaten merangin, letak geografis, visi dan misi, data kecamatan dan suku bangsa.

Bab IV inti analisa skripsi yaitu, implementasi pemberian kompensasi tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin, pandangan tenaga kontrak terhadap kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin dan Bagaimana kendala dan solusi dari implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin.

Pembahasan ini diakhiri dengan Bab V: Bab Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran serta dilengkapi dengan daftar pustaka, lampiran dan Curriculum vitae.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaadaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB II

KONSEP KOMPENSASI DAN KINERJA TENAGA KONTRAK

A. Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung adalah berupa upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung adalah melayani dengan baik dan menguntungkan. Upah adalah bentuk pembayaran berupa dominal atau uang yang telah diterima oleh karyawan dari hasil kerjanya dalam hitungan jam, hari, dan per setengah hari.

Sedangkan gaji adalah pembayaran berupa uang yang telah diterima oleh karyawan yang rutin setiap bulan. Sedangkan Keuntungan dalam Pelayanan merupakan nilai keuangan (*moneter*) secara langsung kepada karyawan dengan cepat dilaksanakan. Sedangkan pelayanan merupakan nilai keuangan (*moneter*) secara langsung terhadap karyawan yang tidak dapat mudah ditentukan.

Menurut Hasibuan, tujuan memberikan kompensasi yaitu:³²

1. Adanya hubungan kerja sama dalam memberikan kompensasi terkait adanya kerja sama yang formal antara instansi dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan harus memberikan kompensasi sesuai perjanjian dari awal yang telah disepakati.

³²Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 132.

2. Kepuasan kerja dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif apabila program kompensasi ditetapkan dengan cukup besar, pengadaan pegawai yang memenuhi syarat untuk instansi akan lebih baik dan sangat mudah.
4. Motivasi apabila pemberian kompensasi lebih besar, manajer merasa lebih semangat dan termotivasi dari bawahannya.
5. Kemampuan pegawai terprogram dari kompensasi atas prinsip adil, baik dan keunggulan maka kemampuan pegawai sangat terjamin karena menghubungkan dari kecil.

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein adalah: a) Gaji/Upah adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kontrak yang bersifat rutin setiap bulan walaupun kehadiran tidak maksimal tetapi gaji yang diterima tidak berkurang. b) Bonus yakni pembayaran yang diterima dan sekaligus dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan. c) Jaminan Kesehatan di dalam kompensasi merupakan pemberian tunjangan kesehatan yang tanggung oleh pemerintah daerah. d) Asuransi adalah perjanjian antara dua belah pihak dan salah satu diantara dua pihak wajib membayar. Dengan adanya asuransi, seorang tenaga kontrak khususnya tenaga kerja honorer tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak secara atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

perlu akan khawatir tentang kejadian-kejadian yang tidak terduga di masa depan.³³

Pembagian kompensasi dilihat berdasarkan pada ukuran suatu instansi, riwayat pendidikan pegawai dan masa kontrak kerja pegawai dan juga berdasarkan jabatan dari masing-masing pegawai yang berupa berupa upah/uang yang diberikan kepada tenaga kontrak.³⁴

Menurut Mangkunegara, faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu:³⁵

1. Faktor pemerintah peraturan pemerintah terkait dengan adanya penentuan standar gaji, pembayaran pajak, penetapan harga, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi yang dapat dipengaruhi oleh perusahaan dalam penentuan kebijakan kompensasi karyawan.
2. Penawaran institusi dengan karyawan kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat mempengaruhi terjadinya tawar menawar yang tidak sesuai dengan upah yang harus diberikan oleh institusi terhadap karyawannya.
3. Standar biaya hidup karyawan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup karyawan. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan karyawan harus terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan lebih

³³A. Novi Indah Sari H., dkk., Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar”, *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, Volume 1, Nomor 1, Agustus 2020), hlm. 272-273.

³⁴Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi*, (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019), hal. 19-20.

³⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 25-26.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

semangat dalam bekerjadantermotivasi dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan oleh instansi.

4. Ukuran perbandingan upah kebijakan dalam pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap ukuran perusahaan, riwayat pendidikan pegawai, dan masa kontrak kerja karyawan. Artinya, upah pegawai dapat dipertimbangkan sesuai dengan tingkat upah yang dapat diperhatikan dari riwayat pendidikan, masa kerja, dan ukuran instansi.
5. Pemerintah dan persediaan kemampuan membayar dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan dapat dipertimbangkan sesuai dengan tingkat permintaan pasar dan persediaan, yang merupakan kondisi pasar saat itu harus di jadikan pertimbangan dalam penentuan tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan membayar dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan harus berdasarkan kemampuan instansi dalam pembayaran upah karyawan. Artinya dalam penentuan kebijakan jangan terlalu menentukan kebijakan kompensasi di bawah standar kemampuan dalam instansi.

Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora, indikator kompensasi adalah:

1. Gaji/Upah adalah imbalan yang diterima oleh karyawan yang bersifat rutin setiap bulan walaupun kehadiran tidak maksimal tetapi gaji yang diterima tidak berkurang.
2. Bonus yakni pembayaran yang diterima dansekaligus dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3. Jaminan Kesehatan di dalam kompensasi merupakan pemberian tunjangan kesehatan yang tanggung oleh instansi.
4. Asuransi adalah perjanjian antara dua belah pihak dan salah satu diantara dua pihak wajib membayar. Dengan adanya asuransi, seorang karyawan khususnya tenaga kerja kontrak tidak perlu akan khawatir tentang kejadian-kejadian yang tidak terduga dimasa depan.³⁶

B. Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.³⁷

Penilaian kinerja pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih

³⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2015), hal. 445.

³⁷Lijan Poltak Sinambela, dkk., *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 136.

efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
3. Pemeliharaan sistem, dan
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan sangat perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga instansi dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating*” atau *“performance appraisal*.

C. Kinerja Tenaga Kontrak di Instansi Pemerintah

Tenaga kontrak mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara maksimal, sebab Masyarakat sangat berhubungan langsung terhadap pelayanan publik itu sendiri sehingga harus memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam proses pelayanan publik tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, dimana pekerja akan merasa puas ketika menerima kompensasi yang sebanding dengan pengorbanan yang diberikannya kepada pemerintah daerah.³⁸

Pembayaran kompensasi yang adil dan tepat kepada pekerja dapat memotivasi pekerja untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pemerintah daerah, dimana pekerja akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan pemerintah daerah pun dapat mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi pekerja agar lebih giat dan disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar pekerja, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan pemerintah daerah, mampu menggerakkan dan mengarahkan pekerja kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pekerja.³⁹

Tenaga kontrak terkait pembentukannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya dimana para PNS tersebut telah kewalahan melaksanakan salah satu fungsi dan tugas dari pemerintah daerah yaitu pelayanan publik yang artinya menjadi pelayanan untuk masyarakat pada pemerintahan daerah tersebut.

³⁸Ayunia Permata Sari & Komang Ardana, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016, 479

³⁹Ayunia Permata Sari & Komang Ardana, "Peran Mediasi...", 479



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebadaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tenaga kontrak yang dipakai dalam kajian ini adalah tenaga honorer yang diangkat sesuai Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Merangin tentang Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Merangin Tahun Anggaran 2022. Berikut dicirikan mengenai tenaga kontrak yang berkerja sebagai honor daerah Kabupaten Merangin:

- a. Tenaga kontrak ditunjuk berdasarkan hasil penilaian evaluasi kinerja, kepatuhan serta kedisiplinan dengan mengacu kepada kemampuan keuangan daerah dan tidak menuntut menjadi tenaga kontrak pada tahun berikutnya serta tidak mendapat menuntut diangkat menjadi calon Aparatur Sipil Negara.
- b. Tenaga kontrak diwajibkan menandatangani surat perjanjian kerja antara tenaga kontrak dengan Pengguna Anggaran.
- c. Tenaga kontrak diberikan honorarium
- d. Pembayaran honorarium terhadap tenaga kontrak didasarkan atas surat perintah melaksanakan tugas dari Sekretaris Daerah Kabupaten Merangin.⁴⁰

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam instansi untuk dapat mencapai tujuan instansi, sehingga manajemen dituntut dapat mengoptimalkan peranan tenaga kerja yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga instansi dapat memenangi persaingan. Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat dilaksanakan dengan dua cara: pertama instansi langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung)

⁴⁰Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Merangin tentang Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Merangin Tahun Anggaran 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

atau yang kedua adalah instansi menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak (*outsourcing agency*).

Outsourcing dapat diartikan sebagai bentuk kontrak kerjasama antara instansi dengan instansi mitra yang menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak. Jadi dalam hal ini instansi pemakai tenaga kerja tidak memiliki hubungan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan secara langsung tetapi melalui instansi *outsourcing agency*.

Jadi, kinerja tenaga kerja kontrak dalam organisasi penilaian terhadap kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas dan efisiensi pelayanan. kinerja berkenaan dengan kegiatan-kegiatan, tugas, program atau misi yang dilakukan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur output atau hasil dari organisasi.

Menurut Perry, kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal itu akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Isu efektivitas organisasi merupakan hasil kumulatif dari hasil kinerja individu.⁴¹ Secara teoritis kualitas kinerja seorang tenaga kontrak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah:

1. Motivasi dalam bekerja, diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat dikatakan sebagai pendorong semangat kerja.

⁴¹Cokroaminoto. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, <http://cokroaminoto.blogetery.com/2007/06/12/faktorfaktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenal/>, akses tanggal 28 April 2014 pukul 09.00 WITA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat bekerja, maka cenderung lebih semangat daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.
3. Kedisiplinan didalam bekerja dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.⁴²

Berlakunya Otonomi Daerah yang berlandaskan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah Daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Salah satu langkah penting yang perlu dilakukan dalam menghadapi persoalan-persoalan tuntutan publik tersebut adalah dengan menjalankan fungsi manajemen pemerintahan yang lebih berorientasi pada penggunaan sumberdaya manusia melalui peningkatan kualitas dan profesionalitas serta penumbuhan etos kerja aparatur secara terencana.

⁴²Mashur Fadli, "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 14, Nomor 2, (Januari 2017), hal. 144.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hal ini disebabkan karena sumberdaya aparatur merupakan salah satu bagian dari sistem kelembagaan pemerintahan, yang menjadi faktor strategis penggerak roda pemerintahan dan memiliki peran yang mampu menentukan terselenggaranya sistem pemerintahan secara baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaadaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Kabupaten Merangin

Kabupaten Merangin sebelum penjajahan Belanda merupakan suatu wilayah yang subur, berada didataran tinggi Jambi dan sebagian berada pada dataran rendah yang dialiri oleh beberapa sungai yakni Batang Tembesi, Batang Merangin, Batang Tabir dan banyak lagi sungai-sungai kecil. Daerah ini sebelum penjajahan Kolonial Hindia Belanda merupakan pendukung Kerajaan Melayu Jambi namun mempunyai pemerintahan sendiri dibawah tiga depati, yakni Depati Setiyo Nyato berkedudukan di Tanah Renah Sungai Manau, Depati Setiyo Rajo Berada di Lubuk Gaung dan Depati Setiyo Beti berada di Nalo Tantan, ditambah dengan Pemuncak Pulau Rengas, Pembarap, Pamenang serta Serampas Sungai Tenang.⁴³

Kekuasaan ketiga depati ini lebih dikenal dengan Depati Tigo dibaruh (bawah) yang merupakan satu kesatuan dari kekuasaan (kerajaan) Pucuk Jambi yang dikenal dengan Depati Tujuh Helai Kain yakni empat diatas di Kerinci adalah Depati Muara Langkap, Depati Hatur Bumi, Depati Biangsari dan Depati Rencong Talang dan Tigo dibaruh di Bangko. Wilayah Pucuk Jambi ini mendapat pengaruh Pagaruyung/ Minangkabau yang dapat dibuktikan bahwa Adat istiadat dan hukum adatnya ada kesamaan yang mendasar dari Hukum Adat Minangkabau.

⁴³Dokumen Pemeritah Kabupaten Merangin, 2023

Zaman penjajahan Belanda yang dimulai pada saat Sultan Thaha Syaifuddin gugur Tahun 1906, semenjak itu Pemerintahan Kolonial Belanda menggunakan pemerintahan lokal untuk menjalankan kekuasaannya, Pemerintahan Hindia Belanda membentuk dan membagi wilayah Kewedanaan Bangko dalam beberapa Marga, Penetapan Marga-Marga tersebut dimulai pada tahun 1916 dengan membagi Wilayah kewedanaan Bangko dalam 14 Marga, dan setiap Marga diperintah oleh Pasirah selaku Kepala Marga, secara Administratif Pemerintah Hindia Belanda menetapkan Wilayah Merangin merupakan Subdivisi Bangko dibawah Devisi Jambi yang masuk Kedalam Keresidenan Palembang dan terakhir ketika dibentuk Keresidenan Jambi, Pemerintah Hindia Belanda menjadikan Wilayah Kewedanaan Bangko menjadi Bagian dari Keresidenan Jambi.⁴⁴

Pada awal kemerdekaan Jambi masih terdiri dari beberapa kewedanaan yaitu Kewedanaan Jambi, Kewedanaan Muara Tembesi, Kewedanaan Sarolangun dan Kewedanaan Bangko, Kewedanaan Muara Bungo dan Kewedanaan Muara Tebo. Selanjutnya dengan dibentuknya beberapa daerah Otonom di Provinsi Sumatra Tengah, maka Keresidenan Jambi di bagi atas dua Kabupaten yakni Kabupaten Merangin dan Kabupaten Batanghari.

Pada saat terjadinya agresi Belanda I dan agresi Belanda II, Pemerintahan Kewedanaan Jambi berada dalam Wilayah Gubernur Militer Sumatra Selatan dan dengan Keputusan Gubernur Militer Sumatra Selatan Nomor

⁴⁴Dokumen Pemeritah Kabupaten Merangin, 2023

252/1949 tanggal 22 Desember 1949 ditetapkanlah Muhammad Kamil sebagai Bupati Kepala Pemerintahan Bangko di Bangko.

Namun oleh karena Kewedanaan Bangko merupakan bagian dari Pemerintah Sumatra Tengah, dan ketika Belanda melakukan penyerahan kedaulatan kepada Republik Indonesia maka Menteri Dalam Negeri menetapkan Muhammad Kamil sebagai Bupati Merangin terhitung Sejak tanggal 1 Januari 1950 dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 32/30/1952.

Berdasarkan Keputusan. Sidang Komite Nasional Indonesia (K.N.I) Sumatera di Bukit Tinggi pada tahun 1946 ditetapkan bahwa Pulau Sumatera dibagi menjadi tiga sub Provinsi, yaitu: Sub Provinsi Sumatera Utara, Sub Provinsi Sumatera Tengah, Sub Provinsi Sumatera Selatan. Kemudian, dengan UU Nomor 10 tahun 1946 sub provinsi tersebut ditetapkan menjadi provinsi, di mana daerah Kresidenan Jambi yang terdiri dari Kabupaten Batang Hari dan Kabupaten Merangin tergabung dalam Provinsi Sumatera Tengah. Dengan Undang-Undang Darurat Nomor 19 tahun 1957 yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 18 tahun 1958, dibentuklah Provinsi Daerah Tingkat I Jambi yang terdiri dari : Kabupaten Batang Hari, Kabupaten Merangin, Kabupaten Kerinci.⁴⁵

Dalam perjalanan sejarah, dengan dibentuknya Provinsi Daerah Tingkat I Jambi, yang sekaligus juga dibentuknya Kabupaten Merangin (wilayahnya saat ini adalah Kabupaten Merangin, Kabupaten Sarolangun, Kabupaten

⁴⁵Dokumen Pemeritah Kabupaten Merangin, 2023

Bungo Tebo) yang beribu kota di Bangko. Kemudian ibu kota Kabupaten Merangin dipindahkan ke Muara Bungo yang diputuskan melalui sidang DPRD. Selanjutnya, dengan adanya gerakan PRRI tahun 1958 Kantor Bupati Merangin di bakar dan dibangun kembali pada tahun 1965 sebagai persiapan Kantor Bupati Sarolangun Bangko. Setelah berdirinya Kabupaten Sarolangun Bangko melalui UU No. 7 tahun 1965, maka pusat pemerintahan ditempatkan di Bangko dan juga menempati bangunan tersebut. Setelah itu pindah ke Kantor yang baru di jalan Jendral Sudirman Km 2, sedangkan kantor lama menjadi Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II.

Dengan adanya pemekaran wilayah sesuai dengan UU No. 54 tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Merangin, Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur, maka wilayah Kabupaten Sarolangun Bangko dimekarkan menjadi dua yaitu Kabupaten Sarolangun dan Kabupaten Merangin. Kabupaten Sarolangun beribukota di Sarolangun dan Kabupaten Merangin beribukota di Bangko. Dasar pembentukan wilayah Kabupaten Merangin adalah Undang-undang Nomor 54 tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muara Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (LN tahun 1999 Nomor 182, TLN Nomor 39030). Kabupaten Merangin merupakan Pengembangan dari Kabupaten Sarolangun Bangko dan hari jadinya tanggal 5 Agustus 1965.⁴⁶

⁴⁶Dokumen Pemeritah Kabupaten Merangin, 2023

Dalam sejarah pemerintahan, sampai saat ini Kabupaten Merangin telah dipimpin beberapa Kepala Daerah (Bupati) dan Wakil Kepala Daerah (Wakil Bupati), yaitu : a) Kabupaten Merangin Periode 1949-1965 1. H. Muhammad Kamil, Masa Jabatan Tahun 1950-1952 (1 Januari 1950 - 1 November 1952); 2. Khusus Periode 1952 – 1959 Terdapat 3 (tiga) orang pejabat Bupati yang dimulai dari Jarjis, kemudian A. Manaf, dan dilanjutkan A. Laman; 3. H. Alisyudin, Masa Jabatan 1959-1965 b) KDH DATI II Sarolangun Bangko (SARKO) Periode 1965-1999 1. Alamsyah Braksan, Masa Jabatan Tahun 1965-1968 2. H. Syamsudin Uban, Masa Jabatan Tahun 1968-1971 3. Maam Datuk Majo Indo, Masa Jabatan Tahun 1971-1971 4. H. Mohammad Syukur, Masa Jabatan Tahun 1971-1983 5. H. A. Rahman Syukur, Masa Jabatan Tahun 1983-1987 6. Drs. H. Hasan, Masa Jabatan Tahun 1987 – 1988 7. Bambang Suko Winarno, Masa Jabatan Tahun 1988 – 1993 8. Drs. H. Zainul Imron, Masa Jabatan Tahun 1993 – 1998 9. H. Rotani Yutaka, SH, Masa Jabatan Tahun 1998 – 1999.

Kabupaten Merangin Periode 1999 - sekarang 1. H. Rotani Yutaka, SH, Masa Jabatan Tahun 1999 – 2003 2. H. Rotani Yutaka, SH dan Drs. H. Ubay Ali, Masa Jabatan Tahun 2003 – 2008 3. Drs. H. Nalim, SH, MM dan Drs. H. Hasan Basri Harun, Masa Jabatan Tahun 2008 – 2013. 4. DR. H. Al Haris, S.Sos, MH dan Drs. H. A. Khafid Moein, MM, Masa Jabatan Tahun 2013-2018, 5. DR. H. Al Haris, S.Sos, MH dan H. Mashuri, S.Pd. MM Masa Jabatan Tahun 2018-2023.⁴⁷

⁴⁷Dokumen Pemerintah Kabupaten Merangin, 2023

B. Letak Geografis

Kabupaten Merangin merupakan salah satu Kabupaten dari 11 (sebelas) Kabupaten/Kota yang berada di Provinsi Jambi. Wilayah Kabupaten Merangin berada di bagian barat Provinsi Jambi dan secara geografis terletak antara 101, 32, 11–102, 50, 00 bujur timur dan 1, 28, 23–1, 52, 00 bujur selatan. Kabupaten Merangin memiliki luas wilayah 7.679 km² atau 745,130 Ha yang terdiri dari 4.607 km² berupa dataran rendah dan 3.027 km² berupa dataran tinggi, dengan ketinggian berkisar 46-1.206 m dari permukaan air laut dengan batas wilayah meliputi:

1. Utara dengan kabupaten Bungo dan Kabupaten Tebo
2. Selatan dengan Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu
3. Sebelah Timur Dengan Kabupaten Sarolangun
4. Sebelah Barat dengan Kabupaten Kerinci

Kondisi topografis wilayah Kabupaten Merangin secara umum dibagi dalam 3 (tiga) bagian, yaitu dataran rendah, dataran sedang dan dataran tinggi. Ketinggian berkisar antara 10-1.206 m dpl dengan bentang alam rata-rata bergelombang. Pada dataran rendah terletak pada ketinggian 0–100 m dpl dengan luasan 42.77 persen luas kabupaten. Wilayah dataran sedang yang terletak antara 100–500 m dpl seluas 32.53 persen luas kabupaten, sedangkan dataran tinggi yang terletak lebih dari 500 m dpl seluas 14.5 persen dari luas Kabupaten Merangin meliputi Kecamatan Jangkat, Muara Siau, Lembah Masurai, Sungai Manau dan sebagian Tabir Ulu. Dataran rendah meliputi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kecamatan Bangko, Pamenang, Tabir, Tabir Selatan dan sebagian Tabir Ulu.⁴⁸

C. Visi dan Misi

Visi Kabupaten Merangin adalah: Merangin Mantap 2023 Unggul di bidang Pertanian dan Pariwisata dengan misi sebagai berikut:

1. Misi I: Mengembangkan Perekonomian Daerah Berbasis Sumberdaya Bidang Pertanian, Perikanan dan Pariwisata
2. Misi II: Meningkatkan Kualitas Pembangunan Infrastruktur Pelayanan dasar yang berwawasan lingkungan
3. Misi III: Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing
4. Misi IV: Memantapkan tatakelola Pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani menuju *world class government*.⁴⁹

D. Data Kecamatan

Kabupaten Merangin memiliki 24 kecamatan, 10 kelurahan dan 205 desa (dari total 141 kecamatan, 163 kelurahan dan 1.399 desa di seluruh Jambi). Pada tahun 2017, jumlah penduduknya sebesar 333.669 jiwa dengan luas wilayahnya 7.679,00 km² dan sebaran penduduk 43 jiwa/km². Daftar kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Merangin, adalah sebagai berikut:

⁴⁸Dokumen Pemeritah Kabupaten Merangin, 2023

⁴⁹Dokumen Pemeritah Kabupaten Merangin, 2023

Tabel 4
Data Kecamatan di Kabupaten Merangin

Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
15.02.02	Bangko	4	4	Desa	Dusun Mudo Kungkai Langling Sungai Kapas
				Kelurahan	Dusun Bangko Pasar Bangko Pasar Atas Pematang Kandis
15.02.10	Bangko Barat		6	Desa	Bedeng Rejo Biuku Tanjung Bukit Beringin Pulau Rengas Pulau Rengas Ulu Sungai Putih
15.02.12	Batang Masumai		10	Desa	Kederasan Panjang Lubuk Gaung Nibung Pelangki Pulau Baru Pulau Layang Rantau Alai Salam Buku Tambang Besi Titian Teras
15.02.01	Jangkat		11	Desa	Koto Rawang Koto Renah Lubuk Mentilin Lubuk Pungguk Muara Madras Pulau Tengah Rantau Kermas Renah Alai Renah Kemumu Renah Pelaan Tanjung Kasri
15.02.18	Jangkat Timur		14	Desa	Baru Beringin Tinggi Gedang Jangkat Kabu Koto Baru Koto Teguh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak secara acaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
					Pematang Pauh Rantau Suli Simpang Talang Tembago Talang Tembago Tanjung Alam Tanjung Benuang Tanjung Mudo
15.02.09	Lembah Masurai		15	Desa	Durian Mukut Koto Rami Muara Kelukup Muara Lengayo Muara Pangi Nilo Dingin Pasar Masurai Rancan Rantau Jering Sungai Lalang Talang Asal Talang Paruh Tanjung Berugo Tanjung Dalam Tuo
15.02.21	Margo Tabir		6	Desa	Sido Rukun Suko Rejo Sumber Agung Tanjung Rejo Tegal Rejo Lubuk Bumbun
15.02.03	Muara Siau		17	Desa	Air Lago Badak Tekurung Durian Rambun Lubuk Beringin Lubuk Birah Muara Siau Pasar Muara Siau Peradun Temeras Pulau Raman Rantau Bayur Rantau Bidaro Rantau Macang Rantau Panjang Sepantai Renah Sungai Ulas Teluk Sikumbang


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak secara acaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
					Tiaro
15.02.11	Nalo Tatan		7	Desa	Aur Berduri Danau Mentawak Nalo Baru Nalo Gedang Sungai Ulak Telun
15.02.06	Pamenang	1	13	Desa	Empang Benao Jelatang Karang Berahi Kerayo Muara Belango Pauh Menang Pelakar Jaya Pematang Kancil Rejo Sari Sialang Sungai Udang Tanah Abang Tanjung Gedang
				Kelurahan	Pamenang
15.02.13	Pamenang Barat		8	Desa	Karang Anyar Limbur Merangin Mampun Baru Papit Pinang Merah Pulau Tujuh Simpang Limbur Merangin Tanjung Lamin
15.02.20	Pamenang Selatan		4	Desa	Pulau Bayur Selango Tambang Emas Tanjung Benuang
15.02.17	Pangkalan Jambu		8	Desa	Baru Pangkalan Jambu Birun Bukit Perentak Bungo Tanjung Kampung Limo Sungai Jering Tanjung Mudo



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak secara acaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
					Tiga Alur
15.02.16	Renah Pembarap		12	Desa	Air Batu Durian Batakuk Guduk Markeh Marus Jaya Muara Bantan Muara Panco Barat Muara Panco Timur Parit Ujung Tanjung Renah Medan Simpang Parit Talang Segegah
15.02.19	Renah Pamenang		4	Desa	Bukit Bungkul Lantak Seribu Meranti Rasau
15.02.04	Sungai Manau		10	Desa	Benteng Bukit Batu Durian Lecah Gelanggan Palipan Saringat Sungai Manau Sungai Nilau Sungai Pinang Tiangko
15.02.05	Tabir	5	6	Desa	Beluran Panjang Kandang Koto Raya Lubuk Napal Seling Tanjung Ilir
				Kelurahan	Dusun Baru Mampun Kampung Baruh Pasar Baru Rantau Pasar Rantau Panjang
15.02.23	Tabir Barat		14	Desa	Air Liki Air Liki Baru Baru Kibul



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak secara acaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
					Batang Kibul Muara Kibul Muara Langeh Ngaol Ngaol Ilir Pulau Lebar Pulau Terbakar Sungai Tabir Tanjung Beringin Tanjung Putus Telentam
15.02.14	Tabir Ilir		7	Desa	Air Batu Kota Raja Mekar Limau Manis Rantau Limau Manis Rejo Sari Tunggul Bulin Ulak Makam
15.02.22	Tabir Lintas		5	Desa	Koto Baru Mensango Sido Harjo Sido Lego Tambang Baru
15.02.08	Tabir Selatan		8	Desa	Bungo Antoi Bungo Tanjung Gading Jaya Mekar Jaya Muara Delang Rawa Jaya Sinar Gading Sungai Sahut
15.02.15	Tabir Timur		4	Desa	Bukit Subur Sri Sembilan Sungai Bulian Sungai Limau
15.02.07	Tabir Ulu		6	Desa	Kapuk Medan Baru Muara Jernih Muara Seketuk Pulau Aro Rantau Ngarau
15.02.24	Tiang		6	Desa	Baru Bukit



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak secara acaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
	Pumpung				Pujung Baru Sungai Sakai Beringin Sanggul Rantau Limau Kapas Sekancing Sekancing Ilir
	TOTAL	10	205		

E. Suku Bangsa

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik dalam Sensus Penduduk Indonesia tahun 2000, sebagian besar penduduk kabupaten Merangin berasal dari suku Melayu (Melayu Jambi, Batin, Penghulu) dan Jawa. Sementara suku lainnya, berasal dari suku Minangkabau, Sunda, Batak, dan suku lainnya seperti: Tionghoa, Suku Anak Dalam/ Kubu, dan Kerinci. Suku Melayu sudah termasuk semua sub-suku Melayu Jambi yakni: Batin & Penghulu. Berikut adalah banyaknya penduduk Kabupaten Merangin berdasarkan suku bangsa:

Tabel 5
Data Suku di Kabupaten Merangin

No	Suku	Jumlah	%
1	Melayu	144.826	56,97%
2	Jawa	80.709	31,75%
3	Minangkabau	12.478	4,91%
4	Batak	6.671	2,62%
5	Sunda	5.110	2,01%
6	Suku lainnya	4.409	1,74%
	Kabupaten Merangin	254.203	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak secara acaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaadaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Implementasi Pemberian Kompensasi Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin

Tenaga kontrak adalah pegawai Pemerintah Daerah yang bukan pegawai negeri sipil yang ditempatkan pada SKPD dengan SPK yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yang penghasilannya dibebankan kepada APBD. Hasil wawancara dengan pihak Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, Ibu Weny Rahmayeni, S.Sos mengatakan bahwa: “Jumlah tenaga kontrak ada 207 orang dan kebijakannya itu dengan perjanjian kerja yang didasarkan dalam jangka waktu tertentu.”⁵⁰

Adapun jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai terbagi dua jenis, yaitu pemberian kompensasi terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kerja kontrak. Saat ditanya mengenai apakah kompensasi yang diterima tenaga kontrak sesuai UMP, maka Hasil wawancara dengan pihak Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, Ibu Weny Rahmayeni, S.Sos mengatakan bahwa:

“Untuk kompensasi berbentuk tunai yaitu gaji belum sesuai dengan UMP dan itu kita akui. Jika dilihat sesuai aturan, maka aturan pengangkatan tenaga kontrak sudah sesuai karena ditetapkan oleh bupati, namun gajin belum sesuai dengan UMP yang ditetapkan daerah Provinsi Jambi.”⁵¹

⁵⁰Wawancara dengan Weny Rahmayeni, S.Sos, Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, 16 Februari 2023

⁵¹Wawancara dengan Weny Rahmayeni, S.Sos, Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, 16 Februari 2023

Latar belakang ditetapkannya upah minimum adalah dimaksudkan sebagai kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana untuk kompensasi berbentuk tunai yaitu gaji berfungsi sebagai jaring pengaman agar tidak ada nilai gaji yang lebih rendah dari gaji minimum yang ditetapkan Pemerintah. Di sisi lain tenaga kontrak selama ini sudah menerima kompensasi lain seperti asuransi. Kompensasi yang diterima tenaga kontrak dibagi kepada:

Pertama, kompensasi berbentuk tunai yaitu gaji. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kontrak yang bersifat rutin setiap bulan walaupun kehadiran tidak maksimal tetapi gaji yang diterima tidak berkurang. Berdasarkan data dari Kantor Bupati Merangin, ada 185 orang tenaga kontrak tahun 2022, dan berikut rincian honor tenaga kontrak tersebut:

No	Bidang Pekerjaan	Kompensasi Tunai (Gaji)
1.	Administrasi	Rp. 700.000
2.	HDC/Rumah Tangga ⁵²	Rp. 1.000.000
3.	Operator Simda	Rp. 1.300.000

(Sumber Data: Wawancara Pribadi, 3 Agustus 2022)

Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah kompensasi berbentuk tunai yaitu gaji yang diterima oleh tenaga kontrak belum

⁵²HDC adalah bagian rumah tangga yang tugasnya: melaksanakan kegiatan kerumahtanggaan dan kendaraan dinas; melaksanakan administrasi persuratan kendaraan dinas; mengatur penggunaan dan layanan kendaraan dinas; melaksanakan penyimpanan dokumen dan surat di bidang kerumahtanggaan; dan mengatur tempat dan fasilitas kegiatan upacara dan rapat-rapat dinas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

sesuai standar upah minimum Provinsi Jambi tahun 2020 Jambi: Rp 2.649.034 (dua juta enam ratus empat puluh Sembilan ribu tigapuluh empat rupiah).⁵³

Besarnya kompensasi tunai ini yang diterima tenaga kerja kontrak tentunya tidak sama dengan PNS dengan sistem pembayaran upah atau gaji yang diterima setiap bulannya dan tidak memiliki potongan bahkan sebaliknya.

Adapun wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Sahroni (35 tahun) selaku tenaga kerja kontrak Kantor Bupati Merangin, beliau mengatakan:

“Sayo kerjo disini kurang lebih sudah 2 tahun dengan jam kerjo 08-00-16.00 wib. Sayo mendapatkan gaji kurang lebih 2 juta. Tapi sayo merasa kalo untuk gaji segitu teraso kurang dengan kinerja kami untuk kantor ini sudah bagus. Kami berharap ado peningkatan dalam pemberian kompensasi”.⁵⁴

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh instansi belum sesuai dan memenuhi kebutuhan dan juga timbal balik yang sesuai terhadap kontribusi para tenaga kerja kontrak kepada instansi tersebut.

Kedua, kompensasi berbentuk tunai lainnya yaitu bonus. Bonus yakni pembayaran yang diterima dan sekaligus dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan. Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada tenaga kontrak atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan pemerintah daerah. Bonus digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-

⁵³Keputusan Gubernur Jambi Nomor 914/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 tentang penetapan UMP tahun 2022

⁵⁴Wawancara Peneliti dengan Bapak Ahmad Sahroni selaku Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.

tujuan spesifik yang ditetapkan oleh pemerintah daerah Merangin, atau untuk dedikasinya kepada pekerjaannya.

Wawancara dengan pihak Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, Ibu Weny Rahmayeni, S.Sos, mengenai bagaimana kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin, maka berikut jawab petikan wawancaranya: “Bonus yang didapat oleh tenaga kontrak dalam bentuk uang lembur, Tunjangan Hari Raya, dan biaya perjalanan dinas.”⁵⁵

Bonus merupakan hal yang sangat wajar dalam sebuah pekerjaan. Jika kamu baik dan menguntungkan pemerintah daerah pastinya akan mendapatkan kompensasi lebih yang diberikan oleh pihak pemerintah daerah. Selain itu terdapat bonus-bonus lainnya yang ditawarkan.

Ketiga, kompensasi berbentuk non tunai yaitu jaminan kesehatan. Jaminan Kesehatan di dalam kompensasi merupakan pemberian tunjangan kesehatan yang tanggung oleh pemerintah daerah. Jaminan Kesehatan (JKN) adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, Ibu Weny Rahmayeni, S.Sos, mengenai bagaimana kinerja tenaga kontrak di

⁵⁵Wawancara dengan Weny Rahmayeni, S.Sos, Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, 20 Februari 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kantor Bupati Merangin, maka berikut jawab petikan wawancaranya: “Tenaga kontrak juga mendapatkan Jaminan Kesehatan dari pemerintah.”⁵⁶

Kesehatan adalah hak dasar setiap orang, dan semua warga negara berhak mendapatkan pelayanan kesehatan. UUD 1945 mengamanatkan bahwa jaminan kesehatan bagi masyarakat, khususnya yang miskin dan tidak mampu, adalah tanggung jawab pemerintah pusat dan daerah. Pada UUD 1945 Perubahan, Pasal 34 ayat 2 menyebutkan bahwa negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemerintah menjalankan UUD 1945 tersebut dengan mengeluarkan UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) untuk memberikan jaminan sosial menyeluruh bagi setiap orang dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Dalam UU No 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan juga ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

Ketiga, kompensasi berbentuk non tunai lainnya yaitu asuransi. Asuransi adalah perjanjian antara dua belah pihak dan salah satu di antara dua pihak wajib membayar. Dengan adanya asuransi, seorang tenaga kontrak khususnya tenaga kerja honorer tidak perlu akan khawatir tentang kejadian-kejadian yang tidak terduga dimasa depan. Hal ini disampaikan oleh Bapak

⁵⁶Wawancara dengan Weny Rahmayeni, S.Sos, Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin, 20 Februari 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Rahmadi (22 tahun) selaku pegawai tenaga kerja kontrak Kantor Bupati Merangin, beliau mengatakan: "Saya mendapatkan asuransi keselamatan dan kesehatan kerja".⁵⁷

Asuransi kecelakaan kerja adalah sistem untuk melakukan pembayaran asuransi yang diperlukan seperti untuk biaya perawatan, pada saat pekerja terluka, sakit, atau bahkan kematian, yang diakibatkan oleh pekerjaan atau perjalanan kerja.

B. Pandangan Tenaga Kontrak Terhadap Kompensasi yang Diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin

Tenaga kontrak adalah pegawai Pemerintah Daerah yang bukan pegawai negeri sipil yang ditempatkan pada SKPD dengan SPK yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yang penghasilannya dibebankan kepada APBD.

Hasil wawancara dengan salah satu tenaga kontrak Pemerintah Merangin, Ahmad Sahroni mengatakan bahwa:

Jumlah tenaga kontrak ada 207 orang dan kebijakannya itu dengan perjanjian kerja yang didasarkan dalam jangka waktu tertentu.⁵⁸

Tenaga Kontrak adalah seseorang yang diangkat oleh Bupati atau pejabat lain dalam Perangkat Daerah untuk melaksanakan tugas tertentu dalam pemerintahan, yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Berdasarkan wawancara dengan Ramadhan, tenaga kontrak Pemerintah Kabupaten Merangin mengatakan bahwa:

⁵⁷Wawancara peneliti dengan Bapak Rahmadi, selaku Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.

⁵⁸Wawancara Peneliti dengan Bapak Ahmad Sahroni selaku Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Merangin, 16 Februari 2023

Pengangkatan tenaga kontrak dimaksudkan karena banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik.⁵⁹

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manusia sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing. Menurut Idi Amin S.E., Kasubbag Komunikasi Pimpinan Pemerintah Merangin bahwa:

Dalam organisasi pemerintah, maka bidang kerja tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin adalah Ada 12 bagian yaitu Bagian umum, bagian pemerintahan, bagian kestra, bagian hukum, bagian organisasi, bagian pbj, bagian kerja sama, bagian pembangunan, bagian perekonomian, prokompim, keuangan, dan bagian sumber daya manusia.⁶⁰

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Maka masa waktu kerja tenaga kontrak juga perlu diperhitungkan. Menurut Mugi Rahayu, S.E, tenaga kontrak: “Jangka waktu kerja tenaga kontrak adalah satu tahun, setiap tahun mengajukan perpanjangan kontrak dan kinerja selama ini saya merasa belumimbang dengan kompensasi yang sama terima.”⁶¹

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif

⁵⁹ Wawancara, Ramadhan, tenaga kontrak, 16 Februari 2023

⁶⁰ Wawancara, Idi Amin S.E., Kasubbag Komunikasi Pimpinan Pemerintah Merangin, 16 Februari 2023

⁶¹ Wawancara, Mugi Rahayu, S.E, tenaga kontrak, 16 Februari 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan dengan kompensasi yang diterima tenaga kontrak. Selain kompensasi berbentuk tunai yaitu gaji, apa saja yang didapat tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin, Ridho Saputra, salah satu tenaga kontrak mengatakan bahwa: “Saya merasa kompensasi berbentuk tunai yaitu gaji belumimbang dengan kinerja kami. Meskipun kami juga menerima kompensasi nontunai seperti jaminan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja.”⁶²

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau tenaga kontrak atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah organisasi dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Narty Asmara, salah satu tenaga kontrak yang diwawancarai menjelaskan bahwa: “Kompensasi yang diberikan belum sesuai, kompensasi yang diberikan terasa kurang jika dibandingkan dengan kinerja kami untuk kantor ini.”⁶³

Adanya kompensasi yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada para tenaga kontrak tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk pemerintah maupun tenaga kontrak. dampak positif yang bisa pemerintah atau organisasi dapatkan membuat tenaga kontrak terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat dan dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Bupati Merangin dalam pemberian

⁶² Wawancara, Ridho Saputra, salah satu tenaga kontrak, 16 Februari 2023

⁶³ Wawancara, Narty Asmara, salah satu tenaga kontrak, 16 Februari 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.⁶⁴

Wawancara dengan salah satu tenaga kontrak, Ramadhan, mengatakan bahwa: saya mendapatkan honor Rp. 1.000.000 setiap bulannya, dan selain honor saya juga mendapatkan bonus seperti Tunjangan Hari Raya, dan biaya perjalan dinas, BPJS dan Asuransi kerja.”⁶⁵

Kompensasi memiliki kaitan dengan kinerja. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari tenaga kontrak dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Menurut Ridho Saputra, menurut salah satu tenaga kontrak mengatakan bahwa:

Namun tidak semua pekerja kontrak merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerja kontrak merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya, bahkan beberapa pekerja merasa pemberian kompensasi tidak adil antar sesama pekerja.⁶⁶

⁶⁴Observasi peneliti pada Kantor Pemerintah yaitu pada Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 16 Februari 2022.

⁶⁵Wawancara, Ramadhan, tenaga kontrak, 20 Februari 2023

⁶⁶Wawancara, Ridho Saputra, tenaga kontrak 17 Februari 2023

Wawancara dengan pihak Kasubbag Pemerintah Merangin, Muhammad Sahiri S.E.,M.E, mengenai bagaimana kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin, maka berikut jawab petikan wawancaranya:

Kinerja tenaga kontrak setiap bagiannya berbeda tergantung pimpinannya, ada yang kinerjanya bagus, ada yang sering datang terlambat, bahkan ada juga yang sering mendapat surat teguran. Bisa dikata kinerjanya naik turun.⁶⁷

Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Wawancara dengan Amelia, tenaga kontrak di PEMDA Merangin menjelaskan mengenai kontribusi tenaga kontrak bagi pemerintah yaitu: “Hasil kinerja tenaga kontrak sangat membantu ASN.”⁶⁸

Berlakunya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah, telah memberikan perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya pemberlakuan undang-undang dimaksud, maka pemerintah daerah berupaya untuk lebih meningkatkan

⁶⁷Wawancara, Muhammad Sahiri S.E.,M.E, Kasubbag Pemerintah Merangin, 16 Februari 2023

⁶⁸Wawancara, Amelia, tenaga kontrak, 16 Februari 2023

sumber daya aparatur atau pegawai disegala bidang, karena peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan. Peningkatan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

C. Kendala dan Solusi dari Implementasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin

Kendala dan solusi dari implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin adalah:

2. Kendala

Sumber daya manusia seperti tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam Pemda, karena memiliki peran yang sangat besar dalam membantu proses pencapaian tujuan pemerintah daerah. Menurut Muhammad Sahiri, S.E., M.E., Kabag Perencanaan dan Keuangan Pemerintah Merangin mengatakan bahwa:

Bagi pemerintah, pekerja kontrak sangat memberikan keuntungan karena dengan mempekerjakan pekerja kontrak, kinerja yang dimiliki sebagiannya hampir sama dengan pekerja tetap namun dapat diberikan upah yang lebih rendah dari pekerja tetap dan tidak mendapat pesangon di akhir masa jabatan, dapat menghemat biaya, mengurangi beban administrasi, serta dapat memberikan fleksibilitas bagi pemerintah daerah.⁶⁹

Wawancara dengan Ramadhan, salah satu tenaga kontrak menjelaskan bahwa: “Upah yang saya terima tidak banyak setiap bulan,

⁶⁹Wawancara Peneliti dengan Muhammad Sahiri, S.E.,M.E., selaku pejabat Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.



hal ini membuat saya kurang semangat bekerja. Saya masuk karena ada orang dalam, jadi meskipun kerja saya rendah, maka saya tidak khawatir diberhentikan.”⁷⁰

Dari wawancara yang telah dilakukan, ditemukan berbagai macam motivasi kerja dari para pekerja kontrak antara lain menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama, ingin mencari mencari tambahan penghasilan, ingin mencari pengalaman, ingin menambah relasi, maupun ingin mengisi waktu luang sambil menunggu waktu kuliah atau kesempatan kerja di tempat lain yang kompensasinya lebih.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Rahmadi (22 tahun) selaku pegawai tenaga kerja kontrak Kantor Bupati Merangin, beliau mengatakan:

"Sayo jugo sudah hampir 3 tahun kerjo disini, menurut sayo implementasi pemberian kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja kami pegawai. Kalo kompensasi yang cukup besar diberikan tentu kami pegawai akan lebih semangat lagi bekerja. Ya sayo berharap kompensasi tunai berupa gaji kami ditingkatkan lagi yang semulanya hanya 2 juta bisa menjadi lebih naik daripada itu ”.⁷¹

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh setiap organisasi adalah rendahnya kinerja atau produktivitas kerja pegawai dalam rangka menghasilkan output atau hasil-hasil yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

⁷⁰ Wawancara, Ramadhan, tenaga kontrak, 17 Februari 2023

⁷¹ Wawancara peneliti dengan Bapak Rahmadi, selaku Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebacaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3. Solusi

Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan pemerintah daerah tidak akan mampu berjalan dengan optimal walaupun pemerintah daerah memiliki beragam teknologi yang canggih dan modal yang mencukupi. Menurut salah satu tenaga kontrak, Ramadhan, mengatakan bahwa:

Beberapa faktor yang sangat mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai atau tenaga kontrak antara lain: Pertama banyaknya pegawai atau tenaga kontrak yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik. Kedua rendahnya kompensasi tunai berupa gaji yang diperoleh dari organisasi atau instansi tempat bekerja. Solusinya dengan melakukan pengawasan kerja secara ketat.⁷²

Salah satu faktor untuk melihat kepuasan kerja pekerja adalah dapat melalui kompensasi. Pemberian kompensasi oleh pemerintah daerah terhadap pekerja merupakan cara pemerintah daerah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja pekerja.

Wawancara dengan Amelia, salah satu tenaga kontrak mengatakan bahwa:

Kompensasi yang diterima pekerja pada umumnya digunakan untuk memenuhi kebutuhannya secara maksimal, baik berupa makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Selama ini agar kerja kami tetap stabil, maka kami selalu diawasi.⁷³

Kompensasi yang diterima pekerja pada umumnya digunakan untuk memenuhi kebutuhannya secara maksimal, baik berupa makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Selama ini agar kerja tenaga

⁷² Wawancara, Ramadhan, tenaga kontrak, 18 Februari 2023

⁷³ Wawancara, Amelia, tenaga kontrak, 18 Februari 2023

kontrak tetap stabil, maka pimpinan selalu melakukan pengawasan setiap tahunnya.

Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pekerja melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerja yang bersangkutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian tentang: Implementasi pemberian kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin ini adalah:

1. Implementasi pemberian kompensasi tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin dalam bentuk dua: 1) kompensasi berbentuk tunai berupa gaji yang berasal dari Uang SPPD, dan 2) kompensasi berbentuk nontunai berupa jaminan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja. Hanya saja kompensasi berbentuk tunai belum sesuai dengan UMP. Jika dilihat aturan, maka pengangkatan tenaga kontrak sudah sesuai karena ditetapkan oleh bupati, namun kompensasi yang berbentuk tunai berupa gaji sesuai dengan UMP yang ditetapkan daerah Provinsi Jambi.
2. Tenaga kontrak menilai kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin dalam bentuk tunai berupa gaji yang diberikan belum sesuai UMP, sehingga kompensasi yang diberikan terasa kurang jika dibandingkan dengan kinerja untuk kantor ini.
3. Kendala dari implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin adalah kinerja sebagian tenaga kontrak yang rendah dan harapan terhadap pekerjaan menjadi menurun. sebab tenaga kontrak diangkat karena ada peran orang dalam, maka kinerja yang rendah tidak menjadikan mereka khawatir untuk diperpanjang kontraknya.

solusinya selama ini agar kerja tenaga kontrak tetap stabil/meningkat, maka pimpinan selalu melakukan pengawasan setiap tahunnya.

B. Saran

1. Kepada pemerintah daerah Merangin supaya kinerja pegawai diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.
2. Kepada tenaga kontrak agar hasil pekerjaan mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.

Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Riset*, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002.

Gary Dessler, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks, 2007.

Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN, 2015.

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

Lijan Poltak Sinambela, dkk., *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2002.

Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi*, Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019.

Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono, *Tata Cara Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Udaya Madjid, *Manajemen Sumber Daya Aparatur di Era Reformasi Birokrasi Jawa Barat*: IPDN Press, 2020.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak secara acaaan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

B. Jurnal/Skripsi

A. Novi Indah Sari H. “Implementasi pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar”, *Skripsi*, Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar 2019.

Agustinus Setiawan, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Instansi Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun”, *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol. 2 No. 1, January 2018.

Fadli Sandewa, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan”, *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No. 2, Juni 2018.

Ferry Kurniawan, “Implementasi pemberian kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PELINDO II Cabang Jambi kecamatan Talang Duku Muaro Jambi”. *Skripsi*, Jambi: UIN Jambi, 2020.

Mashur Fadli, “Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak”, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 14, Nomor 2, (Januari 2017).

Rosmiati, “Pengaruh Kompensai Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko Kabupaten Merangin”, *Jurnal Ekopendia*, Vol. 5, No. 1, Juli 2020.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Gubernur Jambi Nomor 914/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 tentang penetapan UMP tahun 2022

Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Merangin tentang Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Merangin Tahun Anggaran 2022

D. Website

Cokroaminoto. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, <http://cokroaminoto.blogtetry.com/2007/06/12/faktorfaktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenal/>, akses tanggal 28 April 2014 pukul 09.00 WITA

E. Wawancara

Wawancara Peneliti dengan Bapak Ahmad Sahroni selaku Pegawai Kantor Bupati Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.

Wawancara peneliti dengan Bapak Rahmadi, selaku Pegawai Kantor Bupati Merangin, pada Tanggal 10 Februari 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363
Telp/ Fax : (0741) 533183 - 584118 website : www.iainjambi.ac.id

Jambi, 09 Januari 2023

Nomor : B-132 /D.II.1/PP.00.11/1/2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian/Riset

Kepada Yth.
Bapak Bupati Merangin
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan keperluan persyaratan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Syariah UIN STS Jambi, maka diperlukan data sesuai dengan bidang penelitian yang bersangkutan, dari itu mohon kiranya dapat menerima mahasiswa tersebut pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun nama mahasiswa yang dimaksud adalah:

Nama : **Deden Kurnia**
NIM : 105180188
Semester/Jurusan : IX / Ilmu Pemerintahan
Tahun Akademik : 2022/2023
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Bupati Merangin.**

Lokasi Penelitian : Kantor Bupati Merangin
Waktu Penelitian : 09 Januari 2023 – 09 April 2023

Atas kerjasama yang baik dan izin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb

An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan

Agus Salam, M.A., M.I.R., Ph.D.
NIP. 19780817 200901 1 009

Tembusan :

1. Yth Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi
2. Yth Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan
3. Arsip

State Islamic University of Sulthar Thaha Saifuddin Jambi

@Hoc Citra mik Sultha Jambi

DAFTAR INFORMAN

No.	Nama	Jabatan
1.	Muhammad Sahiri, S.E., M.E	Kabag Perencanaan dan Keuangan Pemerintah Merangin
2.	Weny Rahmayeni, S.Sos	Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin
3.	Idi Amin S.E	Kasubbag Komunikasi Pimpinan Pemerintah Merangin
4.	Mugi Rahayu S.E	Tenaga kontrak
5.	Narty Asmara	Tenaga kontrak
6.	Amelia	Tenaga kontrak
7.	Ridho Saputra	Tenaga kontrak
8.	Ramadhan	Tenaga kontrak
9.	Rahmadi	Tenaga kontrak
10.	Ahmad Sahroni	Tenaga kontrak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Judul Skripsi

IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK DI KANTOR BUPATI MERANGIN

A. Daftar Dokumentasi

1. Sejarah Kantor Bupati Merangin
2. Visi dan misi Kantor Bupati Merangin
3. Struktur organisasi
4. Tugas dan fungsi pimpinan dan staf Kantor Bupati Merangin
5. Alamat Kantor Bupati Merangin
6. Keadaan tenaga kontrak Kantor Bupati Merangin
7. Mekanisme pemberian kompensasi tenaga kontrak Kantor Bupati Merangin

B. Daftar Wawancara

1. Berapa jumlah tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin?
2. Apa kebijakan tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin?
3. Apa belakang pengangkatan tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin?
4. Bidang kerja apa yang ditempatkan tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin?
5. Berapa lama masa kerja tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin?
6. Selain gaji pokok, apa saja yang didapat tenaga kontrak di Pemerintah Kabupaten Merangin?
7. Bagaimana pandangan tenaga kontrak terhadap kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin?
8. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin?
9. Bagaimana kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin?
10. Bagaimana hasil kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin?
11. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak di Kantor Bupati Merangin?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DOKUMENTASI PENELITIAN



@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthnan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Wawancara dengan Ibu Weny Rahmayeni, S.Sos,
Kasubbag Kepegawaian Pemerintah Merangin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

CURRICULUM VITAE



A. Data Diri

1. Nama : Deden Kurnia
2. Jenis kelamin : laki-laki
3. Tempat tanggal lahir : Desa koto baru, 31 maret 2000
4. Alamat : Rt 05 Desa koto baru
5. Nama Ayah : Syarepuddin
6. Nama Ibu : Najmiah
7. Nama adik : Novindra Augustiar

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 124 Desa Koto Baru
2. SMP : SMPN 10 Merangin
3. SMA : SMA N 6 Merangin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebaacaian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi