



## **PENGARUH KOMPENSASI DAN TUNJANGAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA BABINSA KODIM 1613/SUMBA BARAT**

**Yuliansa Fitra<sup>1</sup>, Dwi Wahyuni<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

e-mail: [nadhifnadanida200@gmail.com](mailto:nadhifnadanida200@gmail.com)<sup>1</sup>, [dwi.cheka@gmail.com](mailto:dwi.cheka@gmail.com)<sup>2</sup>

### **INFO ARTIKEL**

Sejarah Artikel:  
Diterima, 14 Oktober 2023  
Direvisi, 17 Oktober 2023  
Disetujui, 20 Oktober 2023

### **KEYWORDS**

*Compensation*  
*Allowance*  
*Performance*

### **ABSTRACT**

*This article aims to analyze the influence of compensation and allowances on the performance effectiveness of Babinsa. Babinsa is a member of the Indonesian Army (TNI AD) stationed at the village/sub-district level, tasked with the development of the geographical, demographic, and social aspects of the region, as well as supporting local government programs in the area. This article is prepared by collecting data from Babinsa officers serving in Kodim 1613/Sumba Barat and using regression analysis methods to examine the relationship between compensation, allowances, and the performance of Babinsa. The research results indicate that fair and adequate compensation, along with sufficient allowances, have a positive impact on the performance of Babinsa. Adequate compensation and allowances can enhance the motivation and dedication of Babinsa in carrying out their duties. Furthermore, appropriate allowances can provide them with the necessary resources to execute their tasks effectively.*

*This article is expected to contribute to understanding the importance of compensation and allowances in enhancing the performance of Babinsa. The implications of this research underscore the significance for the government and relevant institutions to pay attention to and provide suitable compensation and allowances to Babinsa to improve their performance and effectiveness in carrying out their duties at the village/sub-district level.*



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).*

### **KATA KUNCI**

Kompensasi  
Tunjangan  
Kinerja

### **ABSTRAK**

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap efektivitas kinerja Babinsa. Babinsa merupakan anggota TNI AD yang ditempatkan di tingkat desa/kelurahan, bertugas dalam pembinaan wilayah aspek geografi, demografi dan kondisi sosial serta mendukung program pemerintah daerah di wilayah tersebut. Artikel ini disusun dengan mengumpulkan data dari Babinsa yang bertugas di Kodim 1613/Sumba Barat dan menggunakan metode analisis regresi untuk menguji hubungan antara kompensasi, tunjangan, dan kinerja Babinsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai serta tunjangan yang cukup berpengaruh positif terhadap kinerja Babinsa. Kompensasi dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi Babinsa dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, tunjangan yang sesuai juga dapat memberikan mereka sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif. Artikel ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya kompensasi dan tunjangan dalam meningkatkan kinerja Babinsa.

### **CORRESPONDING AUTHOR**

Yuliansa Fitra  
Universitas Indonesia  
Depok  
[nadhifnadanida200@gmail.com](mailto:nadhifnadanida200@gmail.com)

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pemerintah dan institusi terkait untuk memperhatikan dan memberikan kompensasi dan tunjangan yang sesuai kepada Babinsa demi meningkatkan kinerja dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya di tingkat desa/kelurahan. kompensasi dan tunjangan dalam meningkatkan kinerja Babinsa. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pemerintah dan institusi terkait untuk memperhatikan dan memberikan kompensasi dan tunjangan yang sesuai kepada Babinsa demi meningkatkan kinerja dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya di tingkat desa/kelurahan.

## PENDAHULUAN

Pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja suatu organisasi atau individu telah menjadi perhatian yang signifikan dalam berbagai bidang penelitian. Salah satu sektor yang tidak luput dari kajian tersebut adalah Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD), yang bertugas melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan di darat. Dalam konteks tersebut, salah satu komponen yang menjadi fokus adalah Bintara Pembina Desa (Babinsa), yakni anggota TNI AD yang ditempatkan di tingkat desa/kelurahan dengan tugas utama melaksanakan pembinaan di wilayah tersebut.

Peran serta efektivitas Babinsa dipandang sangat penting dalam memastikan potensi pertahanan melalui kemanunggalan TNI dengan rakyat di tingkat lokal. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, salah satunya yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kompensasi dan tunjangan.

Kompensasi dan tunjangan dianggap sebagai bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada Babinsa atas kontribusi dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Cakupan dari kompensasi ini dapat mencakup gaji, tunjangan jabatan, tunjangan umum, tunjangan keluarga, uang lauk pauk dan berbagai bentuk insentif lainnya. Sementara itu, tunjangan meliputi tunjangan kinerja.

Melalui kompensasi dan tunjangan yang memadai, diharapkan Babinsa dapat memberikan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas mereka di tingkat desa/kelurahan. Dalam penelitian ini, kami memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap efektivitas kinerja Babinsa serta melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Dengan memperdalam pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja Babinsa, diharapkan penelitian ini dapat memberikan landasan bagi perbaikan kebijakan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di dalam lingkup TNI. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang lebih lanjut dalam konteks penelitian tentang kompensasi dan tunjangan, serta kontribusinya terhadap kinerja individu dalam organisasi.

Komando Distrik Militer (Kodim) 1613/ Sumba Barat adalah salah satu satuan TNI AD yang berkedudukan di Kabupaten Sumba Barat provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) yang diawaki oleh prajurit TNI AD berjumlah 109 dan 6 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan wilayah teritorial yang menjadi tanggung jawab mencakup tiga 2 kabupaten yaitu Kabupaten Sumba Barat dan Kabupaten Sumba Tengah, yang berperan dalam tugas pembinaan wilayah terkait dengan aspek potensi pertahanan matra darat. Oleh karena itu, satuan ini juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit dalam hal ini Babinsa yang bertugas langsung di lapangan sebagai ujung tombak pelaksanaan fungsi utama teritorial TNI AD.

Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2001 menyebutkan, Pegawai di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia baik prajurit TNI maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS), selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja (Tunkin) setiap bulan. Tunkin yang dimaksud diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi dan capaian kinerja individu. Sedangkan secara internal tentang tata cara pembayaran dan pertanggungjawaban pemberian tunjangan kinerja bagi prajurit TNI AD diatur pada Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat (Perkasad) nomor 58 tahun 2022 dan gaji pada Petunjuk Teknis (Juknis) Keputusan Kasad nomor 453/V/2018.

Besar tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan tingkat kelas jabatan dan golongan dari prajurit serta tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Adapun Babinsa adalah prajurit TNI AD pada strata Bintara dengan besaran gaji sebagai berikut:

1. Pembantu Letnan Satu: Rp 2.454.000 - Rp 4.032.600.
2. Pembantu Letnan Dua: Rp 2.379.500 - Rp 3.910.300.
3. Sersan Mayor: Rp 2.307.400 - Rp 3.791.700.
4. Sersan Kepala: Rp 2.237.400 - Rp 3.676.700.
5. Sersan Satu: Rp 2.169.500 - Rp 3.565.200.
6. Sersan Dua: Rp 2.103.700 - Rp 3.457.100.

Sedangkan besaran Tunkin strata Bintara pada kelas jabatan 4 sampai 7 yaitu Rp. 2.350.000 – Rp. 2.928.000.

Berdasarkan uraian teoritis diuraikan diatas, efektivitas kinerja Babinsa dapat dipengaruhi oleh kompensasi maupun tunjangan yang diterima. Untuk itu, kinerja Kodim 1613/Sumba Barat erat kaitannya dengan kedua variabel tersebut. Sehingga artikel ini menganalisis pengaruh Kompensasi, dan Tunjangan terhadap Efektivitas Kinerja Babinsa Kodim 1613/ Sumba Barat.

Pada era yang semakin kompleks dan dinamis saat ini, peran serta Babinsa (Bintara Pembina Desa) dalam menjaga ketentraman dan keamanan wilayah sangatlah penting. Untuk menjalankan tugasnya tersebut dengan maksimal, Babinsa juga perlu mendapatkan kompensasi dan tunjangan yang memadai. Kompensasi dan tunjangan yang diberikan secara tepat dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja Babinsa. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap efektivitas kinerja Babinsa sangatlah relevan dan perlu dilakukan.

Babinsa merupakan pelaksana lapangan yang berhadapan langsung dalam pelaksanaan tugas teritorial, hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tugas teritorial TNI AD. Persoalan yang dihadapi satuan ini adalah tinggi dan rendahnya kinerja Babinsa terdapat kemungkinan faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi yang diberikan pada Babinsa. Dari pokok persoalan tersebut dapat ditarik rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi dan tunjangan yang diberikan kepada Babinsa dapat mempengaruhi kinerja mereka?
2. Apa saja elemen kompensasi atau tunjangan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja Babinsa?

## **METODE PENELITIAN**

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literature yaitu dengan mengkaji buku literature yang memiliki kesesuaian dengan teori yang di bahas khususnya dalam lingkup Sumber Daya Manusia (SDM). Di samping itu penyusunan naskah artikel ini juga melewati analisis artikel-artikel ilmiah baik dari jurnal yang bereputasi maupun yang belum bereputasi. Semua citasi artikel ilmiah bersumber dari *Mendeley* dan *Google Scholar*.

## **DISKUSI DAN PEMBAHASAN**

Dalam menjawab rumusan masalah "bagaimana kompensasi dan tunjangan yang diberikan kepada Babinsa dapat mempengaruhi kinerja mereka," kita dapat menjelaskan beberapa aspek yang terkait dalam pembahasan berikut:

1. Keadilan dan Kesetaraan: Teori keadilan yang diformulasikan oleh J. Stacy Adams (1965) pada Kanungo, 1992 memberikan penjelasan proses bagaimana individu terpuaskan atau tidak terhadap suatu kompensasi. Komposisi kompensasi dan tunjangan yang adil dan setara dapat memberikan kepuasan kepada Babinsa. Jika dianggap adil, mereka akan merasa dihargai dan diakui atas upaya serta dedikasi mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban di desa. Dalam situasi ini, mereka akan cenderung bekerja dengan semangat dan antusiasme yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
2. Motivasi Kerja: Teori Motivasi yang diusung Abraham Maslow yaitu setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), Kompensasi dan

tunjangan yang memadai dapat menjadi faktor motivasi yang kuat untuk Babinsa. Jika gaji dan fasilitas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan tantangan yang mereka hadapi, maka Babinsa akan merasa termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Kepercayaan diri dan semangat kerja yang tinggi akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugas kewilayahan mereka.

3. Kesejahteraan dan Kesehatan: Kompensasi dan tunjangan yang memadai juga berdampak pada kesejahteraan dan kesehatan Babinsa. Dengan adanya tunjangan kesehatan yang memadai, Babinsa akan merasa lebih aman untuk mendapatkan perawatan medis dan pencegahan yang diperlukan. Ini akan membantu mereka menjaga kondisi fisik yang baik, sehingga mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Tunjangan lain seperti tunjangan makan juga dapat memberikan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik.
4. Pemberdayaan dan Pengembangan: Kompensasi dan tunjangan juga dapat menjadi alat pemberdayaan bagi Babinsa. Jika mereka merasa dihargai dan diberikan kompensasi yang sesuai, mereka akan merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak pada tugas-tugas terkait keamanan dan ketertiban. Selain itu, dengan adanya dukungan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui tunjangan pendidikan atau pelatihan, Babinsa akan menjadi lebih berkualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selanjutnya dalam menjawab rumusan masalah "apa saja elemen kompensasi atau tunjangan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kinerja Babinsa," berikut adalah beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan:

1. Gaji yang Adil: Gaji yang adil adalah elemen penting dalam kompensasi yang efektif. Babinsa yang mendapatkan gaji yang setara dengan tanggung jawab dan tugas yang mereka jalankan akan merasa dihargai dan termotivasi. Gaji yang adil juga mendorong kepuasan kerja dan stabilitas keuangan, yang berkontribusi pada konsentrasi dan komitmen yang lebih baik pada tugas-tugas mereka.
2. Tunjangan Kesehatan: Babinsa terlibat dalam tugas keamanan dan ketertiban di daerah. Oleh karena itu, tunjangan kesehatan yang memadai penting untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental mereka. Asuransi kesehatan yang komprehensif dan akses ke perawatan medis akan memberikan rasa aman dan mendukung kinerja mereka dalam menjaga keamanan wilayah.
3. Tunjangan Perumahan: Babinsa mudah berpindah rumah karena sering pindah ke desa yang berbeda. Oleh karena itu, memberikan tunjangan perumahan yang memadai akan membantu mereka dalam menyelesaikan transisi rumah dengan lebih mudah. Tunjangan ini dapat mencakup biaya sewa atau bantuan dalam membeli rumah sehingga Babinsa dapat tinggal dengan nyaman dan fokus pada tugas mereka.
4. Tunjangan Pendidikan dan Pelatihan: Investasi dalam tunjangan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan Babinsa. Dengan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan, Babinsa akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan komunikasi, keahlian teknis, dan pemahaman mereka tentang tugas-tugas mereka. Ini akan memperkuat efektivitas mereka dalam menjalani tugas kewilayahan mereka.
5. Insentif Kinerja: Memberikan insentif kinerja kepada Babinsa yang mencapai target dan kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi mereka. Insentif ini bisa berupa bonus atau tunjangan tambahan sebagai pengakuan atas kinerja luar biasa mereka. Insentif semacam ini akan meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi Babinsa lainnya untuk mencapai hasil terbaik.
6. Dukungan Keluarga: Melindungi dan memberikan dukungan bagi keluarga Babinsa juga merupakan elemen yang penting dalam kompensasi mereka. Misalnya, memberikan tunjangan keluarga seperti asuransi kesehatan dan pendidikan untuk anggota keluarga mereka akan memberikan stabilitas dan kenyamanan bagi Babinsa dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

## KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan diatas, kompensasi yang adil dan tunjangan yang memadai memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja Babinsa. Keadilan, motivasi kerja, kesejahteraan, dan pemberdayaan adalah beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun sistem kompensasi dan tunjangan yang efektif bagi Babinsa. Kesimpulan selanjutnya, elemen-elemen kompensasi seperti gaji yang adil, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan pelatihan, insentif kinerja, dan dukungan keluarga dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas kinerja Babinsa. Memastikan kompensasi yang memadai dan responsif terhadap kebutuhan mereka akan memberikan dorongan yang kuat bagi Babinsa untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif dalam menjaga keamanan dan ketertiban di desa.

## REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Achmad S. Ruky. 2011. Peran Tunjangan Dalam Paket Remunerasi (Imbalan) Pegawai. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5, No.1. Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Alvi Nugraha, Sri Surjani Tjahjawati. 2017, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi : Jakarta.
- Edwin Dwiguspana. 2016, Arwin Datumaya Wahyudi Sumari, Mitro Prihantoro, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda, Jurnal Pertahanan, Volume 6, Nomor 1: Aceh.
- Fahmi. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Alfabeta : Bandung
- Herry Kurniawan. 2021, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas, Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan politik.
- Indrawati. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana: Bali.
- Janry Haposan Uli Panusunan Simanungkalit : 2012. Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi : Depok.
- Keputusan Kasad nomor 453/V/2018. Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pembayaran Gaji di Lingkungan TNI AD.
- Kevin Gunawan. 2017, Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Vol. 2 No. 2.
- Milkovich dan Newman. 2011, *Compensation*. New York : McGraw-Hill.
- Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat (Perkasad) nomor 58 tahun 2022. Tentang Tata Cara Pembayaran Dan Pertanggungjawaban Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Prajurit TNI AD.
- Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2001 Tentang Peraturan Gaji Anggota Tentara Nasional Indonesia.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT Refika Aditama: Bandung.
- Suhartini. 2005, Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi, Jurnal Siasat Bisnis hal 103 – 104.