

# **ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO KEVIN BANJARMASIN**

Hadi Rahmatillah<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Erni Alfisah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310653

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

<sup>3</sup> Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1124066801

Email : [hadirahmatillah877@gmail.com](mailto:hadirahmatillah877@gmail.com) / No.HP : 082242268065

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja Karyawan di Toko Kevin Banjarmasin, (2) Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada Karyawan sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan karyawan di Toko Kevin Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian wawancara. Hasil dari penelitian menunjukkan (1) Pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Kevin Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan., dan (2) Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan pada Toko Kevin Banjarmasin sudah sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan para karyawannya.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Kinerja Karyawan

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to test: (1) To find out compensation in improving employee performance at Kevin Banjarmasin Store, (2) To find out the compensation given to employees is appropriate and meets the needs of employees at Kevin Banjarmasin Store. This study uses a descriptive qualitative research design and is an interview research. The results of the study show (1) Providing compensation in improving employee performance at the Kevin Banjarmasin Store has a good impact on improving employee performance, and (2) Providing Compensation to Employees at the Kevin Banjarmasin Store is appropriate and can meet the needs of its employees.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi kedalam dua kelompok yaitu :

Permemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan yang baru, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila semakin sedikit pendapatan yang dihasilkan maka kompensasi yang diberikan juga akan sedikit. Begitu juga dengan sebaliknya apabila pendapatan yang dihasilkan itu banyak maka kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga banyak pula. Dengan hasil kinerja yang dicapai ini maka menyebabkan dalam pemberian bonus kerja yang akan diterima karyawan akan setimpal dengan target yang mereka capai.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya bagi pihak lain yang ingin mempelajari pentingnya pemberian kompensasi yang sesuai terhadap Karyawan agar meningkatkan kinerja Karyawan yang tepat.

## **METODE**

### **1. Metode Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

## 2. Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan pedoman pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif, dimana pencarian data perusahaan berhubungan dengan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, kemudian digabungkan dengan teori - teori dalam manajemen khususnya dalam pemberian kompensasi karyawan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Kompensasi Yang Diberikan Agar Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Kevin Banjarmasin**

##### **1) Hasil Penelitian Kompensasi Yang Diberikan Agar Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan oleh Toko Kevin Banjarmasin**

Adapun kompensasi yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin kepada seluruh karyawan adalah sebagai berikut:

###### **(1) Upah atau gaji yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin**

Upah yang diberikan berupa gaji pokok dan insentif. Upah diberikan kepada karyawan setiap tanggal 5 awal bulan. Apabila hari tersebut jatuh pada hari libur nasional atau tanggal merah, maka diberikan sebelum tanggal tersebut. Upah yang diberikan oleh toko Kevin Banjarmasin sesuai dengan UMP Kalimantan Selatan.

###### **(2) Insentif atau bonus yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin**

Pada Toko Kevin Banjarmasin pencapaian target penjualan dalam toko dianggap sebagai sesuatu yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk pemberian insentif atau bonus hanya diberikan kepada karyawan apabila ada kerja lembur. Namun, untuk karyawan yang tidak melakukan lembur karena ada alasan tertentu tidak menjadi masalah, hanya saja tidak akan mendapatkan insentif atau bonus. insentif atau bonus pada Toko Kevin Banjarmasin yaitu berupa uang.

###### **(3) Tunjangan Jabatan yang diberikan oleh toko Kevin Banjarmasin**

Pada Toko Kevin Banjarmasin penerapan tunjangan jabatan tidak disediakan karena sudah diatur langsung oleh atasan. Tunjangan kenaikan jabatan hanya diberikan pada saat pergantian karyawan atau ada karyawan lain yang mengundurkan diri dari toko. Hal ini sudah berlaku sejak toko pertama kali berdiri.

###### **(4) Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin**

Pada toko Kevin Banjarmasin pemberian tunjangan hari raya itu berupa uang, selain itu para karyawan juga mendapatkan parcel yang diberikan pemilik toko sebagai penunjang agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat merasa senang dengan pemberian tersebut.

###### **(5) Tunjangan Kesehatan yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin**

Toko Kevin Banjarmasin memberikan tunjangan Kesehatan tidak berupa uang melainkan berupa asuransi. Asuransi BPJS Kesehatan yang didalamnya terdapat tunjangan kesehatan untuk para karyawan. Dalam pembayarannya karyawan hanya membayar setengah dan setengahnya lagi dibayarkan oleh Pemilik Toko.

###### **(6) Tunjangan Pensiun yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin**

Toko Kevin Banjarmasin memberikan tunjangan pensiun atau panjangan hari tua yaitu berupa sejumlah uang yang dinilai cukup untuk digunakan karyawan dimasa yang akan datang. Namun, untuk pelaksanaannya pada toko belum ada karyawan yang berhenti karena pensiun dikarenakan perusahaan baru beroperasi sekitar 11 tahun.

## 2) Pembahasan Hasil penelitian Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Kevin Banjarmasin

Kompensasi merupakan segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Kompensasi merupakan komponen penting dalam penciptaan suatu manajemen yang efektif dan kondusif. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan suatu bisnis. Suatu organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Namun hal ini harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan organisasi, baik di dalam dan di luar organisasi. Menurut Husein Umar (2007:16) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut Handoko (2001) yang dikutip Widodo (2015:157) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- (1) Memperoleh personalia yang *qualified*
- (2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- (3) Menjamin keadilan
- (4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- (5) Mengendalikan biaya-biaya
- (6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### (1) Kompensasi Langsung

Menurut Nawawi (2011:316) kompensasi langsung merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasi dan jasanya kepada perusahaan. Kompensasi langsung ini meliputi upah atau gaji, insentif atau bonus dan tunjangan jabatan.

Upah atau gaji merupakan salah satu faktor pendorong dari karyawan untuk bekerja lebih produktif. Mangkunegara (2008:85) mengemukakan gaji adalah uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Upah merupakan sebuah bentuk pembayaran yang dibutuhkan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa. Upah yang diberikan oleh Toko Kevin Banjarmasin kepada karyawan cukup dalam hal kepuasan karyawan dengan ukuran karyawan cukup memenuhi kebutuhan dan keinginannya dalam sehari-hari dan kebutuhan dimasa yang akan datang.

Insentif atau bonus merupakan faktor pendukung yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang berhasil melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang telah diraihinya. Pada Toko Kevin Banjarmasin pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang melakukan kerja lembur. Namun, kerja lembur ini tidak diwajibkan bagi seluruh karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki alasan mendesak yang membuatnya tidak bisa melakukan kerja lembur. Hal ini pun dianggap karyawan sebagai salah satu dorongan untuk karyawan meningkatkan kinerja sehingga bisa lebih baik.

Tunjangan jabatan merupakan salah satu usaha yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian tidak ada tunjangan jabatan yang diberikan oleh toko kepada karyawan karena sudah diatur langsung oleh pemilik toko itu sendiri. Kenaikan jabatan hanya terjadi apabila ada seorang karyawan lain yang berhenti. Karyawan sendiri pun menyadari batas dan kemampuan yang mereka milik. Namun, menurut para karyawan tunjangan jabatan tidak terlalu berpengaruh besar terhadap kinerja yang akan diberikan karyawan kepada toko.

### (2) Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Nawawi (2011:316) merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka

meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung ini meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

Tunjangan hari raya yaitu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dalam atau mendekati hari raya, Dari hasil penelitian Toko Kevin Banjarmasin memberikan tunjangan berupa uang dan sebuah parcel yang diharapkan dapat meningkatkan semangat bekerja. Para karyawan puas dan senang akan tunjangan hari raya yang diberikan oleh toko.

Tunjangan kesehatan adalah besar kecil nya sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rangka menunjang kesehatan karyawan dan keluarganya. Toko Kevin Banjarmasin memberikan tunjangan kesehatan tidak berupa uang melainkan tunjangan kesehatan berupa asuransi, jadi dalam pembayarannya karyawannya hanya membayar setengah dan setengahnya lagi dibayarkan oleh perusahaan. Karyawan pun merasa terbantu dengan pemberian tunjangan kesehatan berupa asuransi tersebut.

Tunjangan pensiun merupakan sebuah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai batas maksimal bekerja, sejauh ini perusahaan telah mempersiapkan tunjangan bagi karyawan yang pensiun berupa sejumlah uang. Namun, pada Toko Kevin Banjarmasin belum ada karyawan yang berhenti karena pensiun dikarenakan perusahaan baru beroperasi sekitar 11 tahun.

### **3) Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Toko Kevin Banjarmasin**

Toko Kevin Banjarmasin dalam pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilihat dari efektivitas dan komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawannya.

Efektivitas kerja merupakan tingkat yang digunakan karyawan dalam memaksimalkan suatu pekerjaan. Karyawan Toko Kevin Banjarmasin dalam menjalankan efektivitas kerja sudah melakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang sudah ada dengan memaksimalkan semua pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pemberian kompensasi sendiri sangat besar pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan.

Komitmen kerja merupakan tanggungjawab yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Toko Kevin Banjarmasin dalam mengukur tingkat komitmen dan tanggung jawab para karyawan yaitu dengan pemberian insentif. Pemberian insentif diberikan pemilik toko kepada karyawan yang melakukan kerja lembur apabila banyak pesanan dari konsumen. Pemilik Toko mengharapkan dengan pemberian insentif ini dapat meningkatkan komitmen dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

## **2. Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Sudah Sesuai dan Memenuhi Kebutuhan Karyawan Toko Kevin Banjarmasin**

### **1) Hasil Penelitian Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Sudah Sesuai dan Memenuhi Kebutuhan Karyawan Toko Kevin Banjarmasin**

#### **(1) Standar Upah/Gaji yang di gunakan di Toko Kevin Banjarmasin.**

Menurut dari wawancara dengan pemilik toko, Bahwa kompensasi yang di berikan kepada karyawannya mengikuti dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) yang dimana upah atau kompensasi tersebut sudah menyesuaikan dengan apa yang di standarkan pemerintah sebagai tingkat minimum dari gaji pada masing-masing provinsi.

#### **(2) Kebutuhan karyawan di Toko Kevin Banjarmasin.**

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Toko Kevin Banjarmasin, menurut para karyawan kebutuhan mereka sudah lumayan tercukupi dengan Kompensasi yang di gunakan di Toko Kevin Banjarmasin. Yang dimana menurut Karyawannya kompensasi yang diberikan oleh Toko bisa mencukupi apa yang dibutuhkan karyawan dan keluarganya seperti bayar-bayar tagihan listrik dan semacamnya. Dan juga dengan pembagian pasal sebagai THR di Toko sangat membantu dalam kebutuhan para Karyawan di Toko Kevin Banjarmasin.

### **2) Pembahasan dari Hasil Penelitian Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Sudah Sesuai dan Memenuhi Kebutuhan Karyawan Toko Kevin Banjarmasin**

#### **(1) Upah Minimum Provinsi (UMP)**

Menurut pasal 1 angka 1 peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Dalam pasal 97 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menentukan bahwa pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan dan kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah (Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. (Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum dapat terdiri atas :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota:
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Hardijan Rusli, 2011:92)

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Berikut merupakan Tabel UMP setiap Provinsi yang ada di Kalimantan :

**Tabel 2 UMP di Kalimantan**

No	Provinsi	Keterangan UMP
1.	Kalimantan Timur	Rp. 2.981.378
2.	Kalimantan Barat	Rp. 2.339.698
3.	Kalimantan Selatan	Rp. 2.877.477
4.	Kalimantan Utara	Rp. 3.000.803
5.	Kalimantan Tengah	Rp. 2.903.144

Sumber: Germen-UMP/UMK kalimantan 2020

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa UMP untuk wilayah Kalimantan Selatan sebesar Rp.2.877.377, dan karna Toko Kevin Banjarmasin menggunakan Upah Minimum Provinsi sebagai taraf dalam memberikan Kompensasi kepada karyawannya. Maka Kompensasi yang di berikan oleh Toko Kevin Banjarmasin sudah sesuai dengan apa yang di anjurkan Pemerintah karena mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai wilayahnya.

## (2) Kebutuhan

### 1. Kebutuhan Menurut para Ahli

Sebagaimana yang dikutip oleh Alwisol menurut Murray Kebutuhan atau Needs adalah konstruk mengenai kekuatan otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan, biasanya Need di barengi dengan persaan atau emosi khusus, dan memiliki emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai permasalahan.

### 2. Macam-macam Teori Kebutuhan

Kebutuhan manusia, dibagi menjadi lima kebutuhan sebagaimana yang dikutip oleh Slamet Santoso, menurut Abraham Maslow membagi menjadi lima macam kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Physical Needs (Kebutuhan-kebutuhan fisik) Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kondisitubuh seperti pangan, sandang, dan papan.

- 2) Safety Needs (Kebutuhan-kebutuhan rasa aman) Kebutuhan ini lebih bersifat psikologi individu dalam kehidupan sehari-hari. Misal: perlakuan adil, pengakuan hak dan kewajiban, jaminan keamanan.
- 3) Social Needs (Kebutuhan-kebutuhan sosial) Kebutuhan ini juga cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya. Misal: diakui sebagai anggota, diajak berpartisipasi, berkunjung ke tetangganya.
- 4) Esteem Needs (Kebutuhan-kebutuhan penghargaan) Kebutuhan ini menyangkut prestasi dan prestise individu setelah melakukan kegiatan. Misal: dihargai, dipuji, dipercaya.
- 5) Self Actualization (kebutuhan aktualisasi diri) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dari individu dan kebutuhan ini sekaligus paling sulit dilaksanakan. Misal: mengakui pendapat orang lain, mengakui kebenaran orang lain, mengakui kesalahan orang lain dapat menyesuaikan diri dengan situasi.

### 3. Komponen Hidup Layak (KHL) Indonesia

Berdasarkan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, kebutuhan hidup layak (KHL) menjadi dasar penetapan upah minimum. Hal ini diukur dari standar kebutuhan pekerja lajang untuk dapat hidup layak secara fisik selama 1 bulan. Nilai ini masih menjadi perdebatan dikarenakan antara pengusaha dan serikat pekerja tidak satu suara.

Dalam Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), komponen KHL seharusnya terdiri atas 84 jenis kebutuhan, yang artinya nilai KHL harus lebih besar. Dengan demikian upah minimum yang didapatkan juga lebih tinggi yaitu 20% hingga 25%.

Pada kenyataannya komponen KHL masih sama dengan tahun sebelumnya yang mengacu pada PERMEN Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL. Pada peraturan menteri tersebut terdapat 7 komponen KHL, yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan.

Dari 7 (tujuh) Komponen tersebut mencakup 60 jenis kebutuhan sebagai dasar perhitungan KHL. Berikut ini rincian komponen KHL untuk pekerja/buruh lajang perbulan dengan 3000 kilo kalori perhari.

**Tabel 2 Jenis Kebutuhan KHL (Kebutuhan Hidup Layak)**

No	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah Kebutuhan
<b>I</b>	<b>Makanan dan Minuman</b>		
1	Beras	Sedang	10kg
2	Sumber Protein		
	a. Daging	Sedang	0.75kg
	b. Ikan Segar	Baik	1.2kg
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1kg
3	Kacang-kacang: tempe/tahu	Baik	4.5kg
4	Susu bubuk	Sedang	0.9kg
5	Gula Pasir	Sedang	3kg
6	Minyak Goreng	Curah	2kg
7	Sayuran	Baik	7.2kg
8	Buah-buahan (Pisang/Pepaya)	Baik	7.5kg
9	Karbohidrat lain (terigu)	Sedang	3kg
10	Teh/Kopi	Celup/Sachet	2 Dus isi 25 = 75gr
11	Bumbu-bumbuan	Nilai 1 hingga 10	15%
<b>II</b>	<b>Sandang</b>		
12	Celana Panjang/Rok	Katun/sedang	6/12 potong
13	Celana Pendek	Katun/sedang	2/12 potong
14	Ikat Pinggang	Kulit Sintesis, polos, unbranded	1/12 potong
15	Kemeja	Lengan	Setara Katun
	Pendek/Bloouse		
16	Kaos Oblong/BH	Sedang	6/12 potong

17	Celana Dalam	Sedang	6/12 potong
18	Sarung/Kain panjang	Sedang	1/12 potong
19	Sepatu	Kulit Sintesis	2/12 potong
20	Kaos Kaki	Katun, Polyster,Polos, Sedang	4/12 potong
21	Perlengkapan Pembersih Sepatu		
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12 potong
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12 potong
22	Sendal Jepit	Karet	2/12 potong
23	Handuk Mandi	100cm x 60cm	2/12 potong
24	Perlengkapan Ibadah		
	a. Sajadah	Sedang	1/12 potong
	b. Mukena	Sedang	1/12 potong
	c. Peci	Sedang	1/12 potong
<b>III</b>	<b>Perumahan</b>		
25	Sewa Kamar	Dapat Menampung jenis KHL lain	1 Bulan
26	Dipan/Tempat Tidur	No.3 Polos	1/48 buah
27	Perlengkapan Tidur		
	a. Kasur Busa	Busa	1/48 buah
	b. Bantal Busa	Busa	2/36 buah
28	Sprei dan Sarung Bantal	Katun	2/12 set
29	Meja dan Kursi	1 Meja/4 kursi	1/48 set
30	Lemari Pakaian	Kayu sedang	1/48 buah
31	Sapu	Ijuk Sedang	2/12 buah
32	Perlengkapan Makan		
	a. Piring makan	Polos	3/12 buah
	b. Gelas minum	Polos	3/12 buah
	c. Sendok garpu	Sedang	3/12 pasang
33	Ceret Alumunium	Ukuran 25cm	1/24 buah
34	Wajan Alumunium	Ukuran 32cm	1/24 buah
35	Panci Alumunium	Ukuran 32cm	2/12 buah
36	Sendok Masak	Alumunium	1/12 buah
37	Rice Cooker (1/2 liter)	350 watt	1/38 buah
38	Kompor dan perlengkapannya		
	a. Kompor 1 tungku	SNI	1/24 buah
	b. Selang dan regulator	SNI	10 liter
	c. Tabung gas 3 kg.	Pertamina	1/60 buah
39	Gal LPG	3 kg	2 tabung
40	Ember Plastik	Isi 20 Liter	2/12 buah
41	Gayung Plastik	Sedang	1/12 buah
42	Listrik	900 watt	1 bulan
43	Bola Lampu Hemat Energi	14 watt	3/12 buah
44	Air Bersih	Standar PAM	2 meter kubik
45	Sabun cuci pakaian	Cream/Deterjen	1.5 kg
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1 buah
47	Setrika	250 watt	1/48 buah
48	Rak Protable Plastik	Sedang	1/24 buah
49	Pisau Dapur	Sedang	1/36 buah
50	Cermin	30 x 50 cm	1/36 buah
<b>IV</b>	<b>Pendidikan</b>		
51	Bacaan/radio	Tabloid/4 band	4 buah (1/48)
52	Ballpoint/Pensil	Sedang	6/12 buah
<b>V</b>	<b>Kesehatan</b>		
53	Sarana Kesehatan		

	a. Pasta gigi	80gr	1 tube
	b. Sabun mandi	81gr	2 buah
	c. Sikat gigi	Produk local	3/12 buah
	d. Shampoo	Produk lokas	1 botol 100ml
	e. Pembalut atau alat cukur	Isi 10	1 dus/set
54	Deodorant	100 ml/gr	6/12 botol
55	Obat Anti Nyamuk	Bakar	3 dus
56	Potong Rambut	Di tukang cukur/Salon	6/12 kali
57	Sisir	Biasa	2/12 buah
<b>VI</b>	<b>Transportasi</b>		
58	Transportasi kerja dan Lainnya	Angkutan Umum	30 hari (PP)
<b>VII</b>	<b>Rekreasi dan Tabungan</b>		
59	Rekreasi	Daerah Sekitar	2/12 kali
60	Tabungan	2% dari nilai 1 s.d 59	2%

Sumber : [cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)

Setiap 5 tahun sekali sesuai PP Pengupahan No.78 Tahun 2015 Pasal 43 ayat 5 – 8 tercantum:

- 1) Komponen yang dimaksud ayat 3 dan jenis kebutuhan hidup pada ayat 4 ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun.
- 2) Peninjau jenis dan komponen kebutuhan hidup yang tertera pada ayat 5 dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.
- 3) Kajian yang dilakukan oleh dewan pengupahan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat 6 menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- 4) Hasil dari peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup yang tertera pada ayat 6 menjadi dasar perhitungan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Oleh karena itu, Upah Minimum Provinsi (UMP) pada setiap Provinsi sudah di dasari dengan perhitungan melalui Komponen Layak Hidup (KHL) yang sudah di tentukan Pemerintah. Dan tentunya untuk Karyawan Toko Kevin yang mendapat Gaji/Upah menurut dengan standar UMP di wilayahnya berarti sudah sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yang dimana dapat di bilang bahwa Kompensasi yang di berikan kepada Karyawan oleh Toko Kevin itu sudah sesuai dengan Kebutuhan Karyawannya.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil dari Penelitian, Peneliti meambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Kevin Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah dan gaji yang diberikan sudah cukup memadai, insentif yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kerja lembur, dan tunjangan jabatan apabila ada karyawan yang mengundurkan diri. Sedangkan, kompensasi tidak langsung meliputi pemberian tunjangan hari raya yang baik dan sesuai prosedur, tunjangan kesehatan yang diberikan dan tidak terlalu memberatkan karyawannya dan tunjangan pensiun yang sudah dipersiapkan perusahaan untuk para karyawan dimasa yang akan datang sehingga dapat menciptakan semangat kerja karyawan, dan kinerja para karyawan juga meningkat.
- 2) Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan pada Toko Kevin Banjarmasin sudah sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari sistem pengupahan yang

digunakan Toko Kevin Banjarmasin. Sistem Pengupahan yang digunakan mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) wilayah nya, yang dimana UMP ini sudah di perhitungkan Pemerintah agar jumlahnya sudah memenuhi dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di wilayah itu sendiri. Jadi, hal ini dapat di bilang bahwa Kompensasi yang diberikan Kepada Karyawan Toko Kevin Banjarmasin sudah sesuai dan bisa memenuhi Kebutuhan para Karyawannya.

## 2. Saran

Dari Hasil Kesimpulan di atas, Peneliti memberikan Saran sebagai berikut :

Kompensasi langsung dan tidak langsung sebaiknya bisa beragam dimulai dari tunjangan jabatan yang bisa disesuaikan dengan lamanya bekerja atau pendidikan tertinggi, serta pemberian insentif yang kebijakannya perlu di atur ulang sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan harapan insentif yang diberikan juga meningkat.

## REFERENSI

- Agus S. Suryobroto, 2004. Sarana dan Prasarana Pendidikan Jasmani. Fak-Universitas Negeri Yogyakarta:Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Bina Aksara. Jakarta
- Barry, Cushway,. 2002, Human Resource Management, Penerbit: Gramedia, Jakarta
- Djam'an, Satori dan Aan Komariah, 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Al-Fabeta, Bandung
- Faisal. (2005). Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. FE-UGM:Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2001. Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap-Untuk Membantu Manajemen. Edisi Pertama, Cetakan Kedua PT Indah Karya (Persero) Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2006). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Husnan, Suad , 2002, Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta: Yogyakarta.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. ANDI:Yogyakarta.

- Khaerul Umam, 2010, Perilaku Organisasi, CV. Pustaka Setia, Bandung
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior, New York: McGraw-hill
- Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta: Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat:Jakarta.
- Moekijat, 2001. Pengembangan Manajemen dan Motivasi.  
Pionir Jaya:Bandung.
- Moenir, A S. 1987. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. PT. Gunung Agung:Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Roskadarya:Bandung.
- Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Kota/Daerah di Setiap Provinsi, Kabupaten/Kotamadya No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Prasna Gasa Wartono. Skripsi. 2017. Peran Pendidikan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Lampung
- Ruky Achmad, 2001. Manajemen Pengajian Dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta