

KEBIJAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIDAYA ALAM BORNEO

Sari Rahmawati¹, Basuki², Prihatini Ade Mayvita³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310397

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIK.1106066302

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIK.0019057201

Email: sarirhmwt1234@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Untuk mengetahui kebijaksanaan pemberian kompensasi pada pt.adidaya alam borneo, kinerja karyawan pada PT. Adidaya Alam Borneo, untuk mengetahui dan menjelaskan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemberian kompensasi dan penilaian kinerja karyawan pada PT. Adidaya Alam Borneo. Peneliti memakai metode kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data melalui dibandingkan dengandata yang diperoleh dari teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan selanjutnya diklarifikasi, diriset , dan dicermati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu penyemangat untuk kinerja karyawan agar lebih bijaksana, baik, rajin, dalam menjalankan semua tugas-tugasnya demi kemajuan perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : kebijaksanaan, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: To know and explain the policy of compensation at PT. Adidaya Alam Borneo, to find out and explain the performance of employees at PT. Adidaya Alam Borneo, to find out and explain the factors that are considered in the provision of compensation and employee performance appraisal at PT. Borneo's Natural Superpower. Researchers used qualitative methods through observation, interviews and documentation with primary and secondary data sources. The technique of data analysis is by comparing the data obtained from the theories, principles and ideas collected in the literature research which is then clarified, researched, and analyzed. The results of this study indicate that compensation is one of the incentives for employee performance to be wiser, kinder, diligent,

Keywords: wisdom, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Perusahaan seharusnya menyadari pada dasarnya bahwa manusia mempunyai aneka jenis kebutuhan yang semakin lama semakin berkembang. Maka dengan ini perusahaan selayaknya memperhatikan kenyamanan karyawannya baik berupa material maupun non-material, hal tersebut akan menumbuhkan kinerja karyawan. Perusahaan manufaktur dan jasa pada hakikatnya mempunyai memiliki dalam hal melaksanakan penilaian kinerja karyawan

Meningkatkan kerja karyawan perusahaan melaksanakan berbagai strategi misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang seharusnya, melahirkan lingkungan kerja yang terjaga dan pemberian motivasi. Melalui fase tersebut, karyawan diharuskan akan lebih mengopitimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka sebabnya para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan mengembangkan kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang bagus serta penyerahan motivasi pada dasarnya yaitu hak para karyawan dan mengharuskan kewajiban dari pihak perusahaan agar mendukung ikut andil para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan

Prestasi kerja karyawan tidak hanya spontan hadir, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat terwujud jika ada diutamakan melaksanakan dengan melalui sifat sikap dan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang akan dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggungjawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya yaitu mereka berkerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berjenis gaji.

Kompensasi menurut Handoko(2001:155) bagian dari bagian jenis balas jasa atau imbalan yang timbul uang pada jenis tentunya yang ada pada isinya termasuk tunjangan-tunjangan maupun atas kemungkinan pemotongan yang dikenakan kepadanya dimana telah ditentukan atas tingkat keahlian dan tanggungjawab maupun kemampuan dampak yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan.

Kompensasi bagian dari penghargaan yang diserahkan karyawan baik langsung atau tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan kompensai sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun agar meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun jenis kompensasi financial yaitu gaji, tunjangan, bonus, dan komisi sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung .

PT. Adidaya Alam Borneo yaitu(AAB) yaitu perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa kontraktor pertambangan dan persewaan peralatan pertambangan. Berawal dari pengalaman, niat dan tekak yang kuat serta didukung tim yang kompak dan profesional , kami memjenis usaha yang mengkhususkan bergerak dibidang pelayanan jasa kontraktor di sektor pertambangan.

PT. Adidaya Alam Borneo sebagai perusahaan yang juga menjalankan program tanggungjawab sosial perusahaan(*Coiporate Sosial Responsibility/CSR*) dengan memterpacukan kepada program meningkatkan kemandirian masyarakat, yaitu peningkatan mutu pendidikan dan peningkatan pendapatan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis pakai dalam penelitian bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan kenyataan yang diperoleh di lapangan. Sumber data mengpakai dengan sumber data primer dan sekunder kemudian Teknik pengumpulan data yang penulis pakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :Observasi dan Wawancara.

PEMBAHASAN

Pada umumnya kompensasi itu harus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini begitu berguna sebab jika kompensasi yang diserahkan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya akan membuat karyawan merasa kecewa sehingga akan terjadi keluhan-keluhan yang akibatnya akan membuat kinerja karyawan menurun.

Pemberian kompensasi pada PT. Adidaya Alam Borneo sebaiknya harus dengan syarat yang jelas, maka maksudnya bahwa dalam bekerja diharuskan adanya kontrak kerja, sehingga harus dijelaskan pada transaksi awal tentang jenis kerjanya(*Job Description*), batas waktunya, besar gaji atau upah(*Take Home Pay*) serta berapa besar keterampilannya yang harus dikeluarkan.

Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan karyawan telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja terbaiknya. Salah satu cara agar tidak terjadi keluhan dari karyawan pada perusahaan tentang kompensasi yaitu dengan menetapkan kompensasi yang adil. PT. Adidaya Alam Borneo harus mengkategorikan tugas-tugas ke dalam beberapa bagian. Penggolongan tersebut jangan terlalu banyak sebabnya dapat merepotkan administrasinya, namun juga jangan terlalu sedikit sebabnya menyebabkan ketidaktepatan penggolongan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan 1 orang karyawan di PT. Adidaya Alam Borneo, menunjukkan bahwa penyerahan kompensasi financial langsung dan tidak langsung serta kompensasi nonfinancial antara lain sebagai berikut :

1. Gaji

Penyerahan gaji diserahkan setiap akhir bulan atau paling lambat tanggal 5 , sebabnya ada permasalahan atau kendala dalam pendapatan perusahaan jadi keterlambatan gaji setiap tanggal 5.

2. Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan diserahkan sama seperti gaji pada akhir bulan dan paling lambat tanggal 5. Tunjangan jabatan bagian dari tunjangan yang diserahkan kepada pegawai yang memiliki jabatan tertentu , tunjangan jabatan ini juga mengalami kenaikan berkala pertahunnya penyesuaian dengan UMR. Gaji tunjangan jabatan ini perjabatan jadi setiap ada promosi jabatan jenjang karir maka akan mengalami kenaikan gaji juga.

3. Tunjangan Harian atau Uang Makan

Tunjangan yaitu suatu jenis dari kompensasi yang diserahkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangan harian atau uang makan ini diserahkan kepada karyawan yang masuk bekerja, untuk karyawan yang tidak masuk bekerja atau yang tidak sedang bekerja maka tidak mendapatkan tunjangan harian atau uang makan tersebut.

4. Tunjangan Kesehatan

Kesehatan yaitu salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap kelangsungan kerja seseorang, oleh sebabnya itu setiap perusahaan pastinya akan memperhatikan hal tersebut begitu juga pada PT. Adidaya Alam Borneo memberikan tunjangan kesehatan berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenaga Kerjaan, Tunjangan Kecelakaan kerja dan Tunjangan Hari tua. BPJS bagian dari Badan

Hukum Publik yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia, BPJS kesehatan dibayar dari 4% dari gaji perusahaan 1% dari gaji karyawan, begitu juga dengan BPJS ketenagakerjaan dibayarkan dari gaji perusahaan sebesar 2,7% dan 4% dari gaji karyawan.

5. THR

THR diserahkan akhir bulan pada waktu hari raya lebaran, berupa sembako atau uang untuk masing-masing karyawan.

6. Bonus

Bonus yang diserahkan yaitu pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai motivasi agar karyawan semakin bersemangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kesetiiaanya pada perusahaan tempat karyawan bekerja. Bonus lazimnya dipakai dari keuntungan laba selama *fiscal* yang telah lama berlalu, sebabnya bonus lazimnya dipakai dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. Artinya besarnya bonus dikaitkan dengan prestasi kerja individu. PT. Adidaya Alam Borneo menerapkan dua sistem pemberian bonus terhadap setiap karyawannya, yaitu bonus akhir tahun dan bonus bulanan, pada setiap akhir tahun pihak perusahaan memberikan bonus tambahan untuk karyawannya, bonus ini berdasarkan kebijakan pimpinan yang perhitungan dan besarnya tergantung prestasi kerja individu. Sedangkan sistem bonus yang kedua yaitu bonus bulanan yang diserahkan oleh perusahaan berdasarkan hasil kerja para karyawan, yang diserahkan pertiga bulan. Pembagian bonus ini tidak berlaku untuk karyawan yang baru bekerja dalam masa training.

7. Lingkungan PT. Adidaya Alam Borneo

Kebijakan yang baik pimpinan memberikan suasana bekerja yang nyaman dengan membuat komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, memberikan saling keterbukaan, hasil penelitian sesama karyawan tidak pernah terjadi keributan, begitu juga antara atasan dan bawahan. PT. Adidaya Alam Borneo juga menempatkan dekat dengan tempat *caffe kopi* dan nuansa kantor yang begitu modern dan klasik sehingga membuat para karyawan fresh dan bersemangat saat bekerja, tempat parkir yang aman untuk kendaraan mereka. Karyawan diperbolehkan mengambil kerja setengah waktu bila berhalangan masuk kerja seharian dan perusahaan juga memberikan jam istirahat.

8. Obat-obatan P3K

PT. Adidaya Alam Borneo juga menyediakan P3K untuk penolong kecil pertama bagi para karyawan yang bekerja disana jika mengalami seperti sakit, kecelakaan kecil dan lainnya. Bias segera ditangani dengan P3K atau obat-obatan yang sudah di sediakan.

9. Kendaraan Oprasional

Perusahaan ini juga menyediakan kendaraan oprasioal untuk suatu kepentingan perusahaan jadi, tidak perlu para karyawan mengpakai kendaraan pribadi mereka untuk pergi mengurus suatu kepentingan perusahaan. Jika pun para karyawan mengpakai kendaraan pribadi mereka untuk pergi mengurus suatu keperluan perusahaan maka uang bensin akan diganti oleh PT. Adidaya Alam Borneo tersebut.

10. Mushola

PT. Adidaya Alam Borneo juga menyediakan mushola untuk para karyawan yang beragama islam untuk menjalankan ibadah sholat. Dengan ini para karyawan tidak ada alasan untuk tidak menjalankan sholat sebabnya sudah disediakan mushola yang sangat baik.

11. Toilet

Perusahaan ini menyediakan toilet yang dibedakan untuk para karyawan demi kenyamanan bersama. Toilet dibedakan menjadi 2 bagian yaitu toilet wanita dan toilet pria.

Jika melihat data diatas maka kompensasi yang ada di PT. Adidaya Alam Borneo ini sesuai dengan yang diungkapkan RA.Ritawati(2015) yang menggolongkan kompensasi dalam dua kelompok, yaitu:

1. Kompensasi financial langsung terdiri atas gaji atau upah dan insentif(komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi financial tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan, meliputi semua imbalan financial yang tidak mencakup dalam kompensasi financial langsung seperti program asuransi tenaga kerja(Jamsostek). Pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit(berobat), cuti dan lain-lain.
2. Kompensasi nonfinancial, terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Berkenaan dengan peningkatan kinerja, dampak nyata dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adidaya Alam Borneo ini sudah peneliti paparkan pada hasil penelitian diatas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik maksimal. Namun dengan demikian membuktikan bahwa walaupun kompensasi yang didapat karyawan kadang naik turun sebabnya permasalahan atau kendala pada pendapatan semisal berkurangnya penyewaan alat-alat berat untuk pengelolaan pertambangan, namun perusahaan itu sendiri tidak memungkiri kinerja yang diserahkan karyawan tetap stabil.

Bahwasanya jabatan tertinggi di PT. Adidaya Alam berneo bisa memberikan ketegasan atau memperhatikan dalam pemberian kompensasi pada karyawan dengan tidak menurunkan kompensasinya dan menaikkan kompensasi jika pendapatan kompensasi perusahaan tinggi sebabnya , dibuktikan oleh para kinerja karyawan mereka selalu memperhatikan kinerja nya dalam keadaan apapun.

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya, demikian pula sebaliknya. Mengapa demikian ? hal ini terutama disebabkan gaji atau kompensasi tersebut dirasa masih kurang untuk dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Keadaan ini menyebabkan hampir seluruh karyawan setelah pulang bekerja mereka masih mencari penghasilan tambahan untuk menutupi kekurangannya.

PENUTUP

1. Kebijakan kompensasi yang sudah dijalankan pemberian gaji pokok,bonus-bonus ,tunjangan-tunjangan, lingkungan kerja dan sebagainya. Bahwa kompensasi gaji yang diserahkan oleh perusahaan PT. Adidaya Alam Borneo sudah sesuai dengan Sebagaimana perusahaan lain dalam pemberian gaji pokok ini selalu mengacu pada peraturan pemerintah setempat dan lazimnya ada kenaikan berkala pertahun nya penyesuaian dengan UMPS Kalimantan Selatan yaitu 2.975.000. pemberian gaji ini paling lambat tanggal 5 setiap bulannya.
2. Hubungan antar pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah penting sebabnya bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan sangat baik dan membantu menunjang keberhasilan , pencapaian, dan cita-cita perusahaan itu sendiri. Kompensasi bagian dari sesuatu yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh pihak perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku sebabnya kompensasi bagian dari sesuatu bagian yang sudah menjadi hak para karyawan. Hubungan kinerja dengan kompensasi memang dapat dikatakan bersifat relatif sebab setiap karyawan mempunyai cara pandang yang berbeda tentang kepuasan terhadap kompensasi. Keberadaan pekerja yang bersifat

produktif sangat membantu perusahaan untuk meraih kinerja usaha yang maksimal dimasa sekarang maupun dimasa akan datang.

3. Kendala yang di alami oleh perusahaan yaitu di pendapatan perusahaan PT. Adidaya Alam Borneo itu sendiri sangatlah berpengaruh besar untuk pemberian kompensasi-kompensasi bagi para kinerja karyawan. Kompensasi yang diserahkan oleh PT. Adidaya Alam Borneo termasuk kurang dengan tingkat kebutuhan hidup mayarakat sekarang. Pada dasarnya kompensasi diserahkan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya maka akan membuat karyawan mengeluh dan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Sifat dinamis sering terjadi semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia sekarang ini, masalah nyata yang dirasakan karyawan pada saat ini yaitu terhadap penyerahan gaji, ada karyawan yang merasa puas dengan gaji yang didapat, begitu pula indikator kompensasi lainnya.
4. Upaya-upaya pelaksanaan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan selau bekerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan supaya tidak terjadi penurunan terhadap penghasilan perusahaan dan kompensasi yang diserahkan pun akan sesuai dan stabil. Pemberian kompensasi yang sesuai terhadap kinerja karyawan nya itu menjadi faktor penting dalam penentuan kinerja karyawan. Jangan sampai kompensasi yang diserahkan membuat kinerja nya menurun atau yang lebih buruk membuatnya meninggalkan perusahaan tersebut. Setiap karyawan tingkat komposisi kompensasi masing-masing mempunyai fleksibilitas yang berbeda-beda,oleh sebabnya itu pemberian kompensasi yang bersifat adil sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.(2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke 5 , PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Darminto, Dwi Prastowo & Rifka Julianty.(2002).*Analisis Laporan Keuangan : Konsep dan Manfaat*, AMP-YKPN, Yogyakarta.
- Dina, Nurhayati.(2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hadari Nawawi.(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah. Mada University Press.
- Handoko, T. Hani.(2001).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Husein Umar.(2003).*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, susilo.(2000).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mathis Robert, Jackson John.(2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Moleong, Lexy J.(2004).*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari.(2006).*Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Ningsih, Rahayu, S, dkk.(2007).*Sains Kimia 2*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal.(2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari. Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S.B.(2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti.(2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Simamora, Henry.(2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE. YKPN.

Soekidjo Notoatmodjo.(2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Rineka. Cipta, Jakarta. Spencer, L. M., & Spencer, S. M.

Sondang P. Siagian.(2001). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bumi Aksara,. Jakarta.

Sugiyono.(2015).Metode Penelitian Kombinasi, Mix Methods. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih.(2009).Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Suyadi Prawirosentono.(2008).Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Karyawan”. Yogyakarta:BPFE.

Sternberg, Robert J., Jordan, Jennifer.(2005).A Handbook of Wisdom : Psychological Perspective.

Wirawan.(2009).Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yatim Riyanto.(2010).Metodologi Penelitian Pendidikan.Surabaya : Penerbit SIC.