

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PAGUNTAKA CAHAYA NUSANTARA BANJARBARU

ABSTRAK

Tamara Yulianda¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.1064

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069 908 141

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061 510 918

Email : tamarayulianda11@gmail.com

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa: (1) bentuk-bentuk kompensasi yang telah diberikan oleh PT Paguntaka Cahaya Nusantara, (2) Cara pemenuhan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Paguntaka Cahaya Nusantara.

Data dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif kualitatif dengan metode yang dilakukan yaitu, riset kepustakaan, riset lapangan dan wawancara. Jenis data penelitian ini menggunakan data Primer dan data Sekunder. Data Primer, yaitu data yang didapat secara langsung dari perusahaan dengan melakukan pengamatan dan penelitian melalui data hasil wawancara dengan responden. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, seperti studi pustaka, literatur, internet, dan berbagai dokumen yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan analisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Paguntaka Cahaya Nusantara yang berlokasi di Banjarbaru sudah memenuhi kelayakan dan keadilan karena sistem kompensasi yang diberikan sudah berdasarkan pada bobot pekerjaan, tingkat pendidikan, tingkat resiko dan tanggung jawab karyawan, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan selalu berupaya memberikan kesejahteraan kepada masing-masing karyawannya. Sistem kompensasi yang diterapkan PT Paguntaka Cahaya Nusantara cukup memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) bentuk-bentuk kompensasi yang telah diberikan oleh PT Paguntaka Cahaya Nusantara, (2) Cara pemenuhan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Paguntaka Cahaya Nusantara.

The data in this study used descriptive qualitative data with the methods carried out namely, library research, field research and interviews. This type of research data uses primary data and secondary data. Primary Data, namely data obtained directly from the company by conducting observations and research through data from interviews with respondents. Secondary Data, namely data obtained in a ready-made form, such as literature studies, literature, internet, and various existing documents.

The results show that the analysis of compensation for the performance of employees at PT Paguntaka Cahaya Nusantara Banjarbaru has met the feasibility and fairness because the compensation system provided is based on work weight, education level, level of risk and employee responsibility, and in accordance with the laws and regulations. employment and always strives to provide welfare to each of its employees. The compensation system implemented by PT Paguntaka Cahaya Nusantara is enough to motivate employees to improve their performance.

Keyword : Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia atau Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap individu bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi.

Kompensasi dengan kinerja karyawan sangat berhubungan erat. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu. Selain itu, kompensasi juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut serta dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Bagi PT Paguntaka Cahaya Nusantara yang merupakan anak perusahaan PLN harus memberikan kompensasi nya tepat waktu kepada karyawannya sehingga karyawan lebih giat lagi bekerjanya dan perusahaan dapat mencapai target yang memuaskan. Adapun mengapa saya

melakukan penelitian di PT Paguntaka Cahaya Nusantara adalah untuk mengetahui apa saja bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan bagaimana cara memenuhi kompensasi karyawan di PT Paguntaka Cahaya Nusantara tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif ini diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat dan organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistic.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan PT Paguntaka Cahaya Nusantara sudah memenuhi standar dan sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan. Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan yaitu berupa:

1. Gaji Pokok (Kompensasi Langsung)
Diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan atas kebijakan dari perusahaan. Pembayaran gaji pokok dilakukan setiap sebulan sekali yang dilakukan pada tanggal 1 (satu), sehari sebelum tanggal pembayaran gaji pihak manajemen sudah mengirim uang gaji ke rekening masing-masing karyawannya, gaji pokok selalu dibayarkan tepat waktu apabila terjadi keterlambatan hanya ketika sistem server bank ada kerusakan.

- Besar gaji yang dibayarkan sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Bonus (Kompensasi Langsung) ialah PT Paguntaka Cahaya Nusantara memberikan bonus pertahun kepada seluruh tenaga kerjanya sesuai dengan kinerja masing-masing dan profit perusahaan di tahun tersebut.
 3. Insentif (Kompensasi Langsung) ialah hadiah yang akan diterima karyawan apabila kinerjanya bagus dan mencapai beberapa tujuan yang telah ditentukan. Dan biasanya pemberian insentif ini untuk pencapaian masa lalu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, sehingga membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, selain itu insentif juga dapat meningkatkan keuangan karyawan tersebut.
 4. Tunjangan Jabatan (Kompensasi Langsung) adalah sejumlah dana yang diberikan PT Paguntaka Cahaya Nusantara kepada karyawannya di samping gaji bulanan, Tunjangan setiap bulannya diberikan bersamaan dengan gaji dan menjadi salah satu komponen penggajian. PT Paguntaka Cahaya Nusantara memberikan tunjangan jabatan kepada tenaga kerja sesuai dengan fungsi dan wewenang masing-masing pekerja serta disesuaikan berdasarkan struktur skala upah.
 5. Tunjangan (Kompensasi Tidak Langsung)
 - 1) Tunjangan Hari Raya, diberikan kepada seluruh karyawan sebesar gaji pokok yang di terima dalam satu bulan kerja yang diberikan oleh manajemen PT Paguntaka Cahaya Nusantara 2 (dua) minggu sebelum hari raya dan berdasarkan hari raya keagamaan masing-masing karyawannya.
 - 2) Tunjangan pengembangan karir, adalah upaya yang dilakukan oleh PT Paguntaka Cahaya Nusantara dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat berguna bagi PT Paguntaka Cahaya Nusantara agar roda perusahaan bisa berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan yang terjadi di dalamnya. Selain itu, dengan adanya program pengembangan karir, perusahaan bisa menekan angka resign nya karyawan.
 - 3) Tunjangan Transportasi, adalah jenis tunjangan yang disediakan untuk karyawan dengan mobilitas tinggi dalam melakukan pekerjaan. Tunjangan transportasi yang di berikan PT Paguntaka Cahaya Nusantara dapat berupa uang cash mengganti biaya transport yang dikeluarkan oleh karyawan, membelikan tiket perjalanan beserta akomodasinya atau memberikan fasilitas berupa kendaraan beserta bahan bakarnya. Tunjangan transportasi tentunya diberikan untuk kelancaran pekerjaan karyawan itu sendiri yang akan berimbas langsung pada keuntungan perusahaan PT Paguntaka Cahaya Nusantara.
 - 4) Tunjangan Komunikasi, yaitu berupa bantuan pulsa sesuai jabatan dan struktur skala upahnya. Tunjangan ini bertujuan untuk memudahkan karyawan untuk bisa

berkomunikasi sesuai dengan keperluan pekerjaan.

- 5) Cuti (Kompensasi Tidak Langsung)
 - 1) Cuti Tahunan, yang diberikan oleh PT Paguntaka Cahaya Nusantara sudah sesuai dengan peraturan per undang-undangan pasal 79 ayat (3) UU Ketenaga Kerjaan 13/2003 jo.UU Cipta Kerja 11/2020, yaitu 12 hari dalam setahun.
 - 2) Cuti Melahirkan, yang diberikan PT Paguntaka Cahaya Nusantara kepada Karyawan perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan
 - 3) Cuti Sakit, PT Paguntaka Cahaya Nusantara memberikan cuti sakit dengan syarat karyawan memiliki surat keterangan sakit dari dokter atau rumah sakit yang bersangkutan.
- 6) Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan (Kompensasi Tidak Langsung), seluruh karyawan PT Paguntaka Cahaya Nusantara didaftarkan oleh manajemen dalam program BPJS Ketenagakerjaan dengan kebijakan untuk pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut, pembayaran BPJS tersebut adalah 4% dipotong langsung dari gaji pokok karyawan. Jaminan yang ditanggung oleh program BPJS ketenagakerjaan ini adalah jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jamiian pensiun.

Adapun cara pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan oleh PT Paguntaka Cahaya Nusantara adalah dengan metode transfer ke masing masing rekening tenaga kerja. PT Paguntaka Cahaya Nusantara telah bekerja sama dengan Bank BNI, Mandiri dan BRI terkait pemberian penggajian, lembur dan bonus pertahun. Dengan cara tersebut dapat mempermudah perusahaan melakukan transaksi pemberian kompensasi kepada semua karyawan dengan tepat waktu.

Dari kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, maka saran untuk PT Paguntaka Cahaya Nusantara yang diajukan penulis yaitu:

1. PT Paguntaka Cahaya Nusantara harus selalu mengevaluasi perbaikan dalam penerapan sistem kompensasi yang efektif.
2. PT Paguntaka Cahaya Nusantara harus selalu memantau keadaan lapangan dan informasi tentang kebijakan pemerintah dalam masalah kompensasi.
3. PT. Paguntaka Cahaya Nusantara harus selalu mempertahankan pemberian kompensasi yang tepat waktu agar karyawan tetap giat bekerja dan perusahaan juga dapat mencapai target perusahaan.
4. Lebih meningkatkan lagi sistem kompensasi yang ada saat ini untuk meningkatkannya lagi untuk kedepannya sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mujanah, S. (2019:20-22). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).

- Adhari, I. Z. (2021:76). Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan Knoqlodge Management dan motivasi kerja. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media.
- Arifin, N. (2017). MSDM (Manajemen Sumberdaya Manusia). Jepara: Unisnu Press.
- Buki, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Gandung, M. (2021:53-56). Manajemen Sumber Daya Manusia kinerja dan perilaku organisasi. Tangerang: CV.AA.Rizky.
- Gandung, M. (2021:57). Manajemen Sumber Daya Manusia kinerja dan perilaku berorganisasi. Tangerang: CV.AA.Rizky.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & kartini, I. A. (2018:4-5). Evaluasi Kinerja Pegawai(Tinjauan Aspek Kompensasi danJenjang Karier. Surabaya: Unitomo Press.
- Mathis, & Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.
- Mubaraq, D. F. (2020:44). Analisis Teks Media. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.