

ANALISIS REWARD (KOMPENSASI) TERHADAP KARYAWAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PADA PT.SAWIT SUMBERMAS SARANA Tbk CABANG BANJARMASIN

Nurkholisah

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari
Email: Holisanur24@gmail.com

ABSTRAK

Nurkholisah, Analisis reward (kompensasi) terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja pada PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk cabang Banjarmasin, Pembimbing 1: Hj. Farida Yulianti, SE, MM, Pembimbing 2: Syahrani, SE, MM. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang selama ini dijalankan. 2) Untuk menganalisis pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penyusunan dan penulisan dikemukakan sebagaimana adanya sehingga tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dari analisa secara komunikatif yaitu membandingkan data-data tahun sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang selama ini dijalankan sebagian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan sebagian lagi perlu di tinjau kembali seperti pemberian upah/gaji, insentif/bonus, dan tunjangan hari raya. 2) Pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian kompensasi pada karyawan swasta.

Kata Kunci: reward, kompensasi, kinerja

ABSTRACT

Nurkholisah, Analysis of rewards (compensation) to employees in order to improve performance at PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk Banjarmasin branch, Advisor 1: Hj. Farida Yulianti, SE, MM, Advisor 2: Syahrani, SE, MM. This study aims: 1) To analyze the provision of rewards (compensation) to employees at PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Banjarmasin Branch which has been running. 2) To analyze the provision of rewards (compensation) to employees at PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Banjarmasin Branch which should be. The method used in this research is qualitative method. This type of research is a descriptive study of the preparation and writing put forward as is so that it does not conflict with the applicable provisions of the communicative analysis that compares data from the previous year. The results showed: 1) Giving rewards (compensation) to employees at PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Banjarmasin Branch, which so far has been partly carried out in accordance with government regulations, and partly needs to be reviewed such as the provision of wages / salaries, incentives / bonuses, and holiday allowances. 2) Giving rewards (compensation) to employees at PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Banjarmasin Branch which should refer to government regulations on standards and procedures for providing compensation to private employees.

Keywords: reward, compensation, performance

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kelapa sawit dari tahun ke tahun semakin menunjukkan perusahaan yang positif dan perkembangannya sangat cepat, mengubah paradigma persaingan minyak nabati global maupun isu sosial, ekonomi dan lingkungan yang terkait dengan industri minyak sawit.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diambil adalah PT Sawit Sumbermas Sarana Tbk atau PT.SSMS Tbk yang didirikan pada 22 November 1995 dengan akta no 87 merupakan salah satu perusahaan terbesar dan emiten yang memproduksi barang konsumen berbasis minyak sawit terintegrasi, saat ini PT.SSMS Tbk memiliki perkebunan kelapa sawit dengan total cakupan area sekitar 78.071 hektar. Dengan total produksi 1.530.000 ton per tahun. PT.SSMS Tbk mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013.

Berdasarkan hasil pengamatan juga diketahui menurunnya kinerja karyawan PT.SSMS Tbk disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan dalam pemberian reward terhadap karyawan baik yang telah lama bekerja maupun kepada karyawan baru, kurang maksimalnya pemberian reward terhadap karyawan berupa tidak ada upah lembur kepada karyawan, dimana kondisi karyawan yang selalu lembur dalam bekerja setiap hari. Minimnya perhatian pada pemberian reward ini berdampak pada kurangnya semangat atau gairah karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan data yang didapat dari perusahaan diketahui bahwa jumlah karyawan 50 orang yang terdiri dari administrasi umum, accounting, supervisor admin dan finance, kepala departemen dan kepala cabang. pemberian reward kepada karyawan hanya dengan pemberian bonus tahunan satu tahun sekali tanpa ada bonus tambahan berupa insentif dan lain-lain. Berdasarkan data yang didapat dari Departemen HRD juga diketahui rata-rata kinerja karyawan sudah baik pada tahun 2017, namun pada tahun 2018 kinerja karyawan PT.SSMS Tbk mengalami penurunan yang cukup signifikan, hal tersebut terlihat jelas dari rekapitulasi hasil penilaian pada tahun 2017 dan 2018, terutama pada beberapa unsur seperti tanggung jawab, loyalitas, proaktif dan kerjasama. Penilaian ini dilakukan enam bulan sekali setiap bulan Januari dan Juli dan dinilai atasan langsung yaitu Manager PT. SSMS Cabang Banjarmasin.

METODE

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka, tetapi berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih merupakan fakta-fakta verbal atau masih dalam keterangan-keterangan saja.

Analisis data dalam penelitian ini dikumpulkan secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti. Analisis deskriptif ini digunakan dengan cara menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang selama ini dijalankan

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk, mekanisme penerapan sistem kompensasi pada perusahaan berdasarkan dengan target yang dicapai oleh manajemen perusahaan, artinya apabila manajemen perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih besar maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sebaliknya apabila keuntungan yang di peroleh manajemen perusahaan sedikit maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sedikit pula. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh perusahaan, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi, Berikut adalah sistem penerapan (kompensasi) pada PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk:

- 1) Upah/Gaji, Sistem pembayaran upah dibayarkan perbulan, besarnya upah yang dibayarkan berada diatas UMP yang telah ditetapkan pemerintah yaitu Rp 3.000.000/bulan akan tetapi tidak ada kepastian tanggal pembayaran, pembayaran sering dilakukan pada minggu pertama bulan berikutnya yaitu berkisar tanggal 1 sampai dengan 10, padahal pada perjanjian kerja perusahaan akan membayar upah setelah satu bulan bekerja (30 hari), bukan setelah 40 hari bekerja. Besarnya upah yang terima tiap bulan berbeda meskipun perusahaan telah menetapkan sebesar Rp 3.000.000, hal tersebut dikarenakan apabila karyawan melanggar disiplin kerja seperti terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan maka dikenakan denda Rp 10.000/hari.
- 2) Insentif/bonus, Pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk sistem pemberian insentif/bonus berbeda-beda tiap tiap karyawan, besarnya insentif tergantung pada divisi masing-masing dan pencapaian target. Pada divisi produksi (admin produksi) pemberian insentif tergantung pada pencapaian hasil panen pada bulan tersebut, apabila hasil panen melebihi standar budget perusahaan, maka perusahaan akan memberikan insentif sebesar Rp 200.000/bln sedangkan staff umum, accounting dan finance sistem

pemberian insentif tidak berdasarkan hasil panen melainkan telah ditetapkan perbulannya yaitu Rp 100.000, angka tersebut tidak berubah meskipun karyawan bekerja lembur tiap harinya. Hal ini berlaku pada karyawan baru maupun karyawan lama.

- 3) Tunjangan Jabatan, PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk tidak memberikan tunjangan jabatan pada karyawan dengan level staff biasa, pemberian tunjangan jabatan hanya berlaku pada level Kepala Tata Usaha dan Manajer, besarnya tunjangan jabatan pada Kepala Tata Usaha yaitu Rp 400.000/bulan dan Manager Rp 700.000/bulan. Nilai tersebut berlaku pada karyawan lama maupun baru.
 - 4) Tunjangan Hari Raya, Pemberian tunjangan hari raya pada PT.Sawit Sumbermas Sarana nilainya berbeda-beda tiap karyawan, besarnya tunjangan hari raya yaitu satu bulan gaji dari gaji pokok, apabila karyawan menerima upah Rp 3.000.000/bulan, maka nilai tersebut terdiri dari gaji pokok, insentif/bonus, tunjangan jabatan, dan lain-lain, jadi apabila gaji pokok Rp 1.700.000 maka besarnya tunjangan hari raya adalah Rp 1.700.000.
 - 5) Tunjangan Pensiun, PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk menerapkan tunjangan pensiun yaitu sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan, besarnya potongan nilai tunjangan pensiun berbeda-beda tergantung besarnya gaji yang diterima tiap bulannya, semakin besar gaji maka semakin besar potongan tunjangan pensiun, besarnya perhitungan tunjangan pensiun yaitu 5.7 persen per bulan dari upah yang dilaporkan dengan pembagian 2 persen dari upah pekerja dan 3.7 persen dari perusahaan.
 - 6) Tunjangan Kesehatan, Dasar perhitungan tunjangan kesehatan pada karyawan PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk yaitu mengikut standar yang telah ditetapkan pemerintah melalui program BPJS Kesehatan, tarif BPJS kesehatan yaitu sebesar 5 persen dari upah perbulan dengan ketentuan 4 persen dibayar perusahaan dan 1 persen dibayar oleh karyawan lewat pemotongan gaji tiap bulannya. Sedangkan untuk Manajer dan Kepala Tata Usaha BPJS yang diberikan perusahaan yaitu kelas 1 (satu) dan staf produksi, umum, accounting dan finance yaitu kelas 3.
- 2. Pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT.Sawit Sumbermas Sara Tbk, bahwa setiap pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaan dengan menyerahkan identitas diri secara lengkap sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kemudian menandatangani kontrak kerja yang telah disepakati.

Berikut adalah beberapa sistem penerapan (kompensasi) pada PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk yang seharusnya:

1. Upah/Gaji, Sistem pembayaran upah seharusnya memang dibayarkan rutin setiap bulannya, dan besarnya upah yang dibayarkan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu berada diatas UMP yang telah ditetapkan, dan harus ada kepastian tanggal pembayaran tiap bulannya, hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah tentang pengupahan pasal 19 peraturan pemerintah no 78 tahun 2015 yaitu idealnya upah dibayarkan oleh perusahaan dalam jangka waktu paling cepat seminggu (tujuh hari) satu kali atau paling lambat sebulan (kurang lebih tiga puluh hari) satu kali. Jika perusahaan telat membayar gaji karyawan, Pasal 93 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan mengharuskan perusahaan untuk membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan. Setelah membayar denda, perusahaan tetap harus melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah kepada karyawan mereka. Jumlah denda yang harus dibayarkan perusahaan telah diatur dalam Pasal 55 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal pembayaran gaji seharusnya, perusahaan dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari jumlah gaji yang harus dibayarkan, Sesudah hari kedelapan, jika gaji karyawan masih belum dibayarkan, perusahaan dikenakan denda sesuai poin sebelumnya dan ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan. Dengan catatan, dalam satu bulan tidak boleh lebih dari 50% dari gaji yang harus dibayarkan kepada karyawan, Sesudah sebulan, jika gaji karyawan masih belum dibayarkan, perusahaan dikenakan denda sesuai dua poin sebelumnya, lalu ditambah dengan bunga sejumlah suku bunga yang diberlakukan oleh pemerintah
2. Insentif/bonus, Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, di luar gaji utamanya, untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Karena pada dasarnya prinsip pemberian insentif berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan, atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Seharusnya pemberian insentif/bonus PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk disesuaikan pada pencapaian target kinerja masing-masing karyawan.

Untuk divisi produksi pemberian insentif sudah benar yaitu tergantung pada pencapaian hasil panen pada bulan tersebut, sedangkan pemberian insentif pada staff umum, accounting dan finance sistem pemberian insentif yang tidak berdasarkan hasil kinerja maupun lembur sangat tidak dibenarkan karena hal tersebut akan menimbulkan kecemburuan sosial dilingkungan perusahaan, berdasarkan hasil penelitian karyawan PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk hampir tiap hari bekerja lembur hingga larut malam, apabila sistem pemberian insentif upah lembur tidak diperhatikan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja, Jadi manajemen perusahaan sebaiknya meninjau kembali kebijakan insentif karyawan. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil, sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (output) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan, serta dapat menguntungkan semua pihak.

3. Tunjangan Jabatan, Pemberian tunjangan jabatan PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk sudah tepat yaitu mengacu pada tunjangan struktural, tunjangan struktural sendiri diberikan pada jabatan yang diberikan pada seseorang dalam kerangka struktural organisasi yang memiliki strata tertentu dengan jabatan dan golongan tertentu, dalam hal ini yaitu Kepala Tata Usaha dan Manajer.
4. Tunjangan Hari Raya, Pemberian tunjangan hari raya pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk seharusnya mengikuti Permenaker No. 06 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, yaitu minimal besaran THR sesuai besar upah per bulan, upah per bulan yang dimaksud ialah upah/gaji pokok per bulan ditambahkan dengan tunjangan-tunjangan tetap yang diterima karyawan setiap bulannya. Tunjangan tidak tetap (misalnya tunjangan makan yang dipotong jika karyawan absen) tidak termasuk dalam perhitungan THR. Jadi pemberian THR bukan hanya dari gaji pokok saja.
5. Tunjangan Pensiun, Besarnya tarif tunjangan pensiun PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk sudah benar dan sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu dengan sistem ketentuan BPJS Ketenagakerjaan.
6. Tunjangan Kesehatan, Besarnya tarif tunjangan PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk sudah benar dan sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu dengan sistem ketentuan BPJS Kesehatan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang selama ini dijalankan sebagian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan sebagian lagi perlu di tinjau kembali seperti pemberian upah/gaji, insentif/bonus, dan tunjangan hari raya.
2. Pemberian reward (kompensasi) terhadap karyawan pada PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian kompensasi pada karyawan swasta

REFERENSI

- Arikunto,S. 2014. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Ghozali. Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Hersey, Paul dan H. Blanchard, 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* , Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Latan Hengky. 2013. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang

- Mahsun, Mohammad. 2015. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Jakarta : Grafindo Usaha.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Mustakim. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Media.com
- Nawawi, Hadari. 2014. *Reward Perusahaan Jasa*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press,cet.
- Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. C.V.Andi Offset. Yogyakarta
- Priyatno,Duwi. 2016. *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media.com
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:
- Riduan, 2016. *Metode Penelitian Ilmiah*, Index, Jakarta:
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Index, Jakarta:
- Robert,. 2015. *Manajemen Control System*, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2012 “*Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*”. Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar. 2012 *Mohammad, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MIXED METHODS)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyuti, Achmad. 2015. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*, Pekalongan: Cinta Ilmu
- Tohardi, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan I, Multi Persindo, Yogyakarta