

ANALISIS REWARD DAN PELATIHAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. SMART Tbk CABANG BANJARMASIN

Nahdita

Fakultas Ekonomi, Unisversitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al-Banjari

Email: Ditanhdita@gmail.com

Abstrak: Nahdita, Analisis Reward dan Pelatihan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk Cabang Banjarmasin, Pembimbing I : Hj, Kurniaty, Pembimbing II : Hj, Aida Vitria. Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan reward dan pelatihan kerja PT SMART Tbk Banjarbaru yang selama ini dijalankan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis solusi reward dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT SMART Tbk Banjarbaru yang seharusnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis 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 sehingga data-data tersebut dapat di analisa dengan menggunakan konsep teoritis teori manajemen pemasaran dan hasilnya dalam bentuk tulisan. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Pemberian reward terhadap karyawan pada PT.Smart 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 terhadap karyawan pada PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian gaji/upah pada karyawan swasta.(3) Pelatihan kerja karyawan pada PT. PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin sudah diterapkan melalui metode on the job training semua jenis pelatihan didalam on the job training sudah dilakukan hanya jenis pelatihan penugasan sementara yang tidak diterapkan karena dinilai kurang efektif bagi karyawan karena waktunya yang relative singkat. (4) penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengikuti semua alur on the job training dengan maksimal, dan penugasan sementara sebaiknya tidak salah jika dicoba untuk diterapkan, karena waktu yang singkat seharusnya bukan menjadi penghalang bagi karyawan untuk belajar dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan sehingga apabila karyawan menerima pekerjaan yang sifatnya mendadak dan singkat, karyawan sudah terbiasa dan terlatih untuk hal tersebut.

Kata Kunci : Reward, Pelatihan Kerja, Kinerja karyawan

Abstract: : Nahdita, Reward Analysis and Job Training to improve Employee Performance of PT. Smart Tbk Banjarmasin Branch, Supervisor I : Hj, Kurniaty, Supervisor II : Hj, Aida Vitria. This study aims to examine: (1) To find out and analyze the application of rewards and job training of PT SMART Tbk Banjarbaru which has been carried out so far. (2) To find out and analyze reward solutions and job training in improving employee performance at PT SMART Tbk Banjarbaru which should be. namely comparing the previous year's data so that the data can be analyzed using the theoretical concepts of marketing management theory and the results. in written form. The results of the study show: (1) Giving rewards to employees at PT. Smart Tbk Banjarmasin Branch which has been carried out partly 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 to employees at PT.Smart Tbk Banjarmasin Branch which should refer to government regulations regarding standards and procedures for giving salaries/wages to private employees. (3) Job training for employees at PT. PT. Smart Tbk Banjarmasin Branch has been implemented through the on the job training method, all types of training in on the job training have been carried out, only temporary assignment training types are not implemented because they are considered less effective for employees because the time is relatively short. (4) the application of employee job training at PT. Smart Tbk Banjarmasin Branch which should be to follow all the on the job training flows to the maximum, and temporary assignments should not be wrong if tried to apply, because a short time should not be a barrier for employees to learn and is responsible for a job so that if the employee receives a job that is sudden and short, the employee is accustomed and trained for it.

Keywords: Reward, Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Industri Kelapa Sawit Indonesia di masa mendatang diproyeksikan akan terus berkembang. Pada tahun 2030 produksi CPO Indonesia diperkirakan mencapai 60 juta ton (Kementan, 2015). Sehingga penyerapan tenaga kerja yang langsung pada perkebunan kelapa sawit mencapai sekitar 5.67 juta dan jika diperhitungkan tenaga kerja secara tidak langsung bisa mencapai hingga 11 juta KK atau setara lebih dari 44 juta jiwa.

Pengelolaan perkebunan rakyat yang baik membutuhkan tata kelola kelembagaan baik, yang membutuhkan dukungan SDM yang kompeten. Dalam rangka menyiapkan SDM yang kompeten diperlukan dukungan bantuan dari pemerintah, perusahaan dan pihak-pihak terkait lainnya. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2015 yang mengatur tentang penghimpunan dan penggunaan dana perkebunan kelapa sawit disebutkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui penyuluhan, pendidikan, pelatihan dan pendampingan dan fasilitasi. Pengembangan SDM tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, profesionalisme, kemandirian dan dedikasi perkebun, tenaga pendamping dan masyarakat perkebunan kelapa sawit lainnya.

Nilai suatu perusahaan dapat dilihat salah satunya dari kualitas sumber daya manusia dan instrument lainnya. HRD adalah salah satu manajemen dalam perusahaan yang berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan. Proses seleksi yang dilakukan sebelum karyawan bekerja pada perusahaan adalah langkah awal terciptanya SDM yang berkualitas kemudian didukung dengan berbagai program pengembangan SDM dari perusahaan seperti training dan lain sebagainya. Berikut adalah data empiris program reward yang diterapkan dan pengalaman kerja karyawan PT. SMART Tbk Banjarmasin:

Tabel 1
Program Reward karyawan PT. SMART Tbk Banjarmasin tahun 2020

No.	Jenis Reward	Jumlah Karyawan yang menerima	Keterangan
1	Bonus Tahunan	40 orang	Bonus Tahunan di berikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan, lama bekerja dan penilaian KPI.
2	Family Gathering	40 orang	Diberikan kepada semua karyawan tanpa terkecuali
3	Jaminan Kecelakaan dan BPJS Kesehatan	40 orang	Bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan sakit selama bekerja, perusahaan memberikan BPJS kesehatan dan tunjangan bagi yang mengalami kecelakaan kerja.
4	Jenjang Pendidikan	4 orang	Jenjang Pendidikan diberikan kepada karyawan terbaik yang memiliki kinerja terbaik dan telah mendapatkan promosi jabatan namun pendidikan dibawah standar kualifikasi manajemen.
5	Program Seminar dan Training Center	10 orang	Diberikan kepada kepada Staff accounting

Sumber : Data Personalia PT. SMART Tbk Banjarmasin Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa pemberian bonus sebagai reward atas kinerja karyawan terlihat sudah cukup banyak karyawan yang mendapatkan reward tersebut walaupun tidak semua karyawan mendapatkan semua reward yang diberikan manajemen. Jika dilihat pada tabel tersebut bonus tahunan, family gathering dan Jaminan Kecelakaan dan BPJS Kesehatan diberikan kepada semua karyawan, namun

jenjang pendidikan dan seminar training center hanya diberikan kepada beberapa karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui skala penilaian yaitu KPI.

Berdasarkan data yang telah didapat dari perusahaan, didapat masih banyak karyawan PT Smart Tbk yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup baik. Kondisi ini dapat dilihat dari adanya temuan pada beberapa karyawan yang belum terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, tidak lepas pula dari masa kerja diperusahaan dan masih ada beberapa karyawan yang fresh graduated atau belum pernah bekerja sebelumnya. Tabel 1.2 menunjukkan masa kerja karyawan di PT. Smart Tbk Banjarmasin.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dari penelitian ini antara lain :

1. Kartika Sari (2016).

Kartika Sari (2016) judul: analisis reward dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda. Tujuan diadakannya penelitian terbagi menjadi 2 yaitu: Untuk mengetahui penerapan reward dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa Samarinda, dan untuk mengetahui bagaimana solusi reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda, Berdasarkan hasil yang di dapatkan menunjukkan bahwa dari dua variabel yang terdiri dari reward dan gaya kepemimpinan, tidak banyak program reward yang diberikan oleh manajemen perusahaan, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah baik, dimana pemimpin menerapkan sistem kerja secara kekeluargaan, sehingga meskipun minimnya pemberian reward namun karyawan tetap solid dan loyal terhadap perusahaan.

2. Khoirul Angga (2017)

Khoirul Angga (2017) judul: Pengaruh reward dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya, Kalimantan Timur. Tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Reward dan pengalaman kerja secara Simultan (bersamaan) atau Parsial (terpisah) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan pengalaman kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya.

3. Telimawati (2018)

Telimawati (2018) judul: Pengaruh reward, pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi Pontianak. Tujuan diadakannya penelitian terbagi menjadi 2 yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh reward, pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh reward pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi. Alat analisa yang digunakan untuk menganalisa adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil yang di dapatkan dari uji regresi menunjukkan bahwa dari empat variabel yang terdiri dari reward, pengalaman kerja, disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah sama – sama mengambil reward, pengalaman kerja, dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel penelitian. Perbedaannya adalah indikator yang digunakan, perusahaan tempat penelitan, dan waktu penelitian Mega Ayu Widyawati ditahun 2012, saya ditahun 2019.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai rumusan masalah yang meliputi :

1. Bagaimana penerapan reward dan pelatihan kerja PT SMART Tbk Banjarmasin yang selama ini dijalankan?
2. Bagaimana solusi reward dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT SMART Tbk Banjarmasin yang seharusnya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan reward dan pelatihan kerja PT SMART Tbk Banjarmasin yang selama ini dijalankan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis solusi reward dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT SMART Tbk Banjarmasin yang seharusnya.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis 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 sehingga data-data tersebut dapat di analisa dengan menggunakan konsep teoritis teori manajemen pemasaran dan hasilnya dalam bentuk tulisan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SMART Tbk Banjarmasin sebanyak 40 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SMART Tbk Banjarmasin sebanyak 40 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kata atau kalimat verbal, bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Untuk mendapatkan data kualitatif dilakukan melalui wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan.

Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan ini dimaksudkan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian baik seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang didapat dari hasil observasi langsung ke perusahaan objek penelitian yaitu PT SMART Tbk Cabang Banjarmasin
2. Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari dokumen atau laporan organisasi, yaitu terdiri dari gambaran umum organisasi, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, jabatan dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data teknik yang digunakan adalah :

Observasi.

Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan penulis dengan pengamatan baik secara berhadapan langsung maupun secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab.

Wawancara

penelitian dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan sejumlah karyawan yang berhubungan dengan penelitian untuk mencari permasalahan terhadap strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat untuk di terapkan oleh PT. SMART Tbk Banjarmasin.

Dokumenter

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dari catatan atau arsip yang berhubungan dengan objek penelitian.

PEMBAHASAN

1. Penerapan reward dan pelatihan kerja terhadap karyawan pada PT. Smart Tbk Cabang Banjarmasin yang selama ini dijalankan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data, dapat mendeskripsikan bentuk reward yang diterapkan pada PT. Smart Tbk Cabang Banjarmasin. Manajer PT. Smart Tbk sudah menerapkan reward pada perusahaannya, terlihat pada pelaksanaan pemberian penghargaan ekstrinsiknya yang terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial. Dimana penghargaan finansialnya berbentuk gaji, tunjangan dan bonus/insentif, sedangkan penghargaan non finansialnya berbentuk pelatihan/pengembangan, program rekreasi, promosi dan cuti. Penerapan reward di PT. Smart Tbk tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nugroho (2013:2) bahwa reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT.Sawit Sumbermas Sarana Tbk, mekanisme penerapan sistem reward 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 reward.

Menurut General Affairs Head PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin, kriteria penilaian kinerja karyawan dibagi dalam lima kategori yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang dan tanpa penilaian. dalam penilaian tersebut semua karyawan dinilai berdasarkan kinerja masing-masing bukan secara tim/manajemen. Yang menjadi penilai terhadap karyawan adalah kepala pada manajemen masing-masing, contohnya pada manajemen accounting, finance dan administrasi umum yang berhak menilai kinerjanya adalah supervisor atau dalam hal ini kepala manajemen atau Kepala Tata Usaha (KTU).

Penilaian kompensasi bagi karyawan yaitu dimulai oleh penilaian dari supervisor manajemen yaitu Kepala Tata Usaha yang dapat melihat dan menilai secara langsung kinerja staffnya. Setelah supervisor manajemen telah menilai keseluruhan dari staff kantor maka selanjutnya yang berwenang untuk memberikan penilaian adalah Manager dalam hal ini dapat menyetujui hasil penilaian yang telah dibuat oleh supervisor manajemen ataupun mengubah hasil yang telah dibuat dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Selanjutnya Manager memberikan penilaian tersebut kepada Branch Manager yang merupakan pemegang keputusan final para karyawan akan dikategorikan dalam kategori sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang ataupun dalam kategori tanpa penilaian. Selanjutnya barulah manajemen perusahaan pusat yang akan memberikan kompensasi sesuai dengan kategori penilaian yang di berikan oleh masing-masing divisi.

Kebosanan merupakan sesuatu yang nyaris luput dari perhatian manajemen kebun, secara penampilan dan penampakan luar karyawan yang bosan akan terlihat baik-baik saja. Akibatnya manajemen pun tidak menyadari bahwa diam-diam produktivitas mereka menurun dan mereka tidak lagi menyelesaikan pekerjaannya sebaik biasanya.

Berikut adalah sistem penerapan reward dan gaya kepemimpinan pada PT. Smart Tbk Cabang Banjarmasin:

- (1) Kegiatan Family Gathering dilakukan satu tahun sekali, dan melibatkan semua karyawan, acara diadakan selama tiga hari yaitu Jumat Sabtu Minggu, namun karyawan diberangkatkan Kamis sore malam setelah pulang kantor, lokasi kegiatan tiap tahun berbeda-beda sesuai dengan kesepakatan manajemen, yang selama ini dijalankan yaitu di pantai, lembang bandung, Jogjakarta, Malang. Kegiatan yang dilakukan telah disusun oleh penyelenggara atau panitia family gathering. Kegiatan dimulai hari Kamis dimana seluruh karyawan berkumpul dihari Kamis sore, kemudian berangkat Bersama-sama, hari jumat biasanya dilakukan pembukaan dengan kegiatan ringan yaitu acara silaturahmi dan berbagi cerita untuk membangun suasana erat antar karyawan dengan tujuan melupakan beban pekerjaan dikantor, kemudian dilanjutkan dengan sholat jumat seluruh karyawan laki-laki yang beragama muslim. Kemudian kegiatan dilanjutkan sesuai dengan susunan acara yang telah dipersiapkan oleh panitia penyelenggara.
- (2) Insentif/Bonus. Pada PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin sistem pemberian insentif/bonus berbeda-beda tiap tiap karyawan, insentif akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja guna meningkatkan produksi dan mengefisienkan biaya produksi, maka perusahaan akan memberikan bonus atau insentif, 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. Jika diakumulasikan setiap bulan jam lembur karyawan cukup tinggi dan sehingga mengakibatkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, dan terlihat dari ketidak seriusan karyawan dalam menyusun laporan baik laporan harian, mingguan maupun bulanan yang sering kali terlambat.
- (3) Tunjangan Jabatan. PT. Smart Tbk Cabang Banjarmasin 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 500.000/bulan dan Manager Rp 1000.000/bulan. Nilai tersebut berlaku pada karyawan lama maupun baru.
- (4) Tunjangan Hari Raya. Pemberian tunjangan hari raya pada PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin 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.Smart Tbk Cabang Banjarmasin 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.Smart Tbk Cabang Banjarmasin yaitu mengikuti 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. **Strategi pengembangan sumber daya manusia PT. Pos Indonesia Cabang Pelaihari yang seharusnya.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT.Smart Tbk, Berikut adalah beberapa tambahan dan masukan mengenai prosedur pemberian reward dan gaya kepemimpinan pada PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk:

(1) Insentif/bonus

Sistem pemberian insentif untuk accounting dan finance sebaiknya lebih diperhatikan lagi mengingat laporan akhir perusahaan dikelola oleh accounting dan finance, penetapan insentif Rp 100.000 per bulan sangat tidak sesuai, 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.Smart 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.Smart 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.Smart 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.Smart 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 Kesehatan
Besarnya tarif tunjangan kesehatan PT.Smart Tbk sudah benar dan sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu dengan sistem ketentuan BPJS Ketenagakerjaan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian reward terhadap karyawan pada PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin yang selama ini dijalankan sebagian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan sebagian lagi perlu ditinjau kembali seperti pemberian upah/gaji, insentif/bonus, dan tunjangan hari raya.
2. Pemberian reward terhadap karyawan pada PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian gaji/upah pada karyawan swasta.
3. Pelatihan kerja karyawan pada PT. PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin sudah diterapkan melalui metode on the job training semua jenis pelatihan didalam on the job training sudah dilakukan hanya jenis pelatihan penugasan sementara yang tidak diterapkan karena dinilai kurang efektif bagi karyawan karena waktunya yang relative singkat.
4. Penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT.Smart Tbk Cabang Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengikuti semua alur on the job training dengan maksimal, dan penugasan sementara sebaiknya tidak salah jika dicoba untuk diterapkan, karena waktu yang singkat seharusnya bukan menjadi penghalang bagi karyawan untuk belajar dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan sehingga apabila karyawan menerima pekerjaan yang sifatnya mendadak dan singkat, karyawan sudah terbiasa dan terlatih untuk hal tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali program reward dan pengembangan diri karyawan karena karyawan adalah salah satu aset perusahaan. Tujuan pengembangan ini adalah meningkatkan produktivitas kerja, melakukan efisiensi, memberikan kesempatan berkarier, atau menemukan potensi karyawan, adapun metode yang digunakan yaitu melalui pelatihan, pendidikan, uji kompetensi, coaching (bimbingan) dan sebagainya.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya gaya kepemimpinan dan absensi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui kuisioner terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

REFERENSI

- Arikunto,S. 2015. Prosedur Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta
- Dr. Riduwan, M.B.A. 2014. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta, Bandung
- Elaine B. Johnson, PH.D. 2013. Contextual Teaching and Learning. Bandung: MLC
- Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irfan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra
- Foster, Bill. 2013. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM: Jakarta
- Gunawan, Iman. 2013. Metode Penelitian Kualitatif :Teori dan Pratik. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA
- Sangadji, Mamang, Etta, dan Sopiah. 2013. Perilaku Konsumen. Andi. Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA
- Sukardi. 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Timple, 2015. Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Wibowo. 2014. Perilaku dalam Organisasi. Rajawali Pers. Jakarta