

“ANALISIS PEMEBRIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO III (PERSERO) REGIONAL KALIMANTAN”

Nur Intan Agustina

E-mail : intandut123@gmail.com +6213-9030-3994

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan. (3) Berupaya memberikan solusi agar pemberian kompensasi terhadap karyawan PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

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, literature, internet, dan berbagai dokumen yang ada.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Sistem kompensasi PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan sudah memenuhi kelayakan dan keadilan, karena sistem kompensasi yang diberikan sudah berdasarkan pada bobot pekerjaan, tingkat pendidikan, tingkat resiko dan tanggung jawab yang sudah cukup memenuhi standar kompensasi yang bijaksana. (2) Peranan kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang sangat nyata, dilihat dari komponen-komponen kompensasi yang telah diberikan rata-rata bisa dinilai baik. (3) Sistem kompensasi yang diterapkan cukup memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nur Intan Agustina, 2019, Analysis of Compensation for Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Kalimantan, Advisor I: Syahrani, Advisor II: Junaidi

This study aims to find out: (1) To find out the compensation system for the performance of employees of PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan. (2) To find out and analyze the form of compensation for the performance of employees of PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan. (3) Attempting to provide a solution so that compensation for employees of PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan in accordance with the work carried out.

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, that is data obtained in a ready form, such as library studies, literature, internet, and various documents that exist.

The results of this study indicate (1) PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan has fulfilled feasibility and fairness, because the compensation system provided is based on work weight, education level, level of risk and responsibility that is sufficient to meet wise compensation standards. (2) The role of financial and non-financial compensation has a very real effect, judging from the components of compensation that have been given on average can be considered good. (3) The compensation system applied sufficiently motivates employees to improve employee performance.

Keywords: Employee Compensation and Performance

PENDAHULUAN

Manusia adalah sumber daya yang paling bisa dikatakan cukup penting, karena memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian di pihak perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk didapat dan dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kerja karyawannya perusahaan bisa menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawabnya atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut pasal 1 UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagaan kerja, “Upah adalah hak pekerja buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan”.

Menurut Mangkunegara, (2013 ; 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Namun diantara banyaknya cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2013 ; 117) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji atau upah dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari imbalan, tunjangan dan fasilitas.

Dalam pemberian kompensasi harus dilakukan perhitungan yang disesuaikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya pembuatan sistem kompensasi dan sistem penilaian kinerja karyawan. Hal inilah yang mendasari penulis untuk mempelajari bagaimana kompensasi dapat mengembangkan suatu keadaan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada Pt. Pelindo III (PERSERO) Regional Kalimantan. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu judul penelitian ini **“ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PT. PELINDO III (PERSERO) REGIONAL KALIMANTAN”**.

METODE PENELITIAN

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, literature, internet, dan berbagai dokumen yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kesejahteraan Pegawai PT.Pelindo III (PERSERO) Regional Kalimantan

PT. Pelindo III (PERSERO) Regional Kalimantan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa layanan operator terminal pelabuhan. Dalam menjalankan usahanya, segmen usaha perusahaannya diidentifikasi dengan 4 (empat) pelayanan utama, yaitu: Pelayanan kapal, pelayanan barang, pelayanan B/M (bongkar muat), dan pelayanan penumpang. Perusahaan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan III Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Perseroan senantiasa memperhatikan kesejahteraan pegawai, salah satunya melalui imbal jasa yang diterima setiap bulannya. Kebijakan penetapan remunerasi Perseroan bagi pegawai, disesuaikan dengan ketentuan pemerintah tentang ketenagakerjaan, survey penghasilan serta kemampuan perusahaan dan pencapaian Perseroan. Dalam pelaksanaannya Perseroan menggunakan konsep 3P (People, Performance, Position) dalam pemberian imbal jasa pegawai.

2. Komponen imbal jasa kepada pegawai

Melalui peraturan Direksi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Nomor: PER.57/KP.0602/P.III-2017 tanggal 11 September 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Direksi nomor : PER. 33/KP.0602/P.III-2017 tentang Penghasilan Pegawai mengatur komponen imbal jasa pegawai sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel
Komponen Remunerasi Bagi Pegawai

| Struktural | Fungsional | Pelaksana |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Pengasilan merit | Penghasilan merit | Peghasilan merit |
| Tunjangan prestasi pegawai | Tunjangan prestasi pegawai | Tunjangan prestasi pegawai |
| Tunjangan jabatan | Tunjangan jabatan | Bantuan transportasi |
| Tunjangan mobilitas | Tunjjangan mobilitas | Bantuan hidup minimum |
| Bantuan hidup minimum | Bantuan hidup minimum | (THR) Tunjangan hari raya |
| THR (Tunjangan hari raya) | THR (Tunjangan hari raya) | Bonus tahunan |

| | | |
|---------------------|--------------------|---------------------|
| Bonus tahunan | Bonus tahunan | Fasilitas kesehatan |
| Fasilitas kesehatan | Bonus tahunan | Bonus tahunan |
| Tunjangan cuti | Tunjangan cuti | Bantuan Pendidikan |
| Bantuan pendidikan | Bantuan pendidikan | – |

Sumber: www.pelindo.co.id

3. Uraian Komponen-komponen Remunerasi

Komponen-komponen tersebut dibagi lagi sesuai dengan tingkatannya atau Jabatan karier, yaitu:

- 1) Kelompok Jabatan pelaksana terdiri dari:
 - (1) Pelaksana Utama, kelas jabatan 13-12
 - (2) Pelaksana Madya, kelas jabatan 15-14
 - (3) Pelaksana Muda, kelas jabatan 18-16
- 2) Kelompok Jabatan struktural terdiri dari:
 - (1) Manajer Utama, kelas jabatan 3-1
 - (2) Manajer Madya, kelas jabatan 6-4
 - (3) Manajer Muda, kelas jabatan 9-7
 - (4) Manajer Dasar, kelas jabatan 11-10
- 3) Kelompok Jabatan fungsional terdiri dari:
 - (1) Jabatan fungsional Auditor
 - (2) Jabatan fungsional Pandu
 - (3) Jabatan fungsional *Operator Gantry Crane (GC)* dan *Operator Rubber Tire Gantry (RTG)*
 - (4) Jabatan fungsional Pranata Komputer
 - (5) Jabatan fungsional Analis
 - (6) Jabatan fungsional Arsiparis
 - (7) Jabatan fungsional lainnya yang dipandang perlu
- 4) Insentif
 Insentif pemanduan, Imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai tertentu yang dapat mencapai indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan pada masing-masing daerah pandu.

6. Manajemen Karier

- 1) Karier adalah perjalanan jabatan mulai diangkat menjadi pegawai sampai mencapai mencapai kedudukan jabatan yang tertentu dalam perusahaan.
- 2) Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
- 3) Jabatan struktural adalah jabatan yang memimpin suatu perusahaan dalam stuktur perusahaan yang berlaku.
- 4) Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak memimpin satuan perusahaan yang berlaku dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada kompetensi atau keterampilan tertentu bersifat mandiri yang dalam pengambilan keputusan dilakukan sesuai dengan fungsi disiplin keilmuannya.

- 5) Jabatan pelaksana adalah jabatan yang diberikan kepada pegawai yang tidak menduduki jabatan struktural, jabatan staf maupun jabatan fungsional.
- 6) Jabatan staf jabatan yang diberikan kepada pegawai yang tidak menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional maupun jabatan pelaksana.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan hasil analisis yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Sistem kompensasi PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan sudah memenuhi kelayakan dan keadilan, karena sistem kompensasi yang diberikan sudah berdasarkan pada bobot pekerjaan, tingkat pendidikan, tingkat resiko dan tanggung jawab yang sudah cukup memenuhi standar kompensasi yang bijaksana.
- 2) Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang sangat nyata, dilihat dari komponen-komponen kompensasi yang telah diberikan rata-rata bisa dinilai baik.
- 3) Sistem kompensasi yang diterapkan cukup memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Saran

- 1) Harus selalu mengevaluasi perbaikan dalam penerapan kompensasi yang efektif.
- 2) PT. Pelindo III (Persero) Regional Kalimantan harus selalu memantau keadaan lapangan dan informasi tentang kebijakan pemerintah dalam masalah kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardana, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Manullang, 2006, Dasar-Dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Marwansyah, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2, Alfabeta CV, Bandung.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007, Manajemen Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung:CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 1, Cetakan Ke 20, Bumi Akasara, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 1, Cetakan Ke 11, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.Yogyakarta.
- Sofyandi Herman, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 1, Cetakan Ke 1, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirawan, Dr. 2012, Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.