

JUDUL ARTIKEL : ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PJB UBJ O & M PLTU PULANG PISAU

Nama : Fardina Rizki Damayanti
NPM : 15.31.0164
Email : Fardinakps123@gmail.com
No. HP : 081349619885

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Populasi penelitian 70% dari karyawan dan 30% dari perpustakaan di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah mengetahui tentang sistem kompensasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau mampu melakukan akselerasi keunggulan organisasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to describe the compensation provided by PT PJB UBJ O & M PLTU Pulang Pisau in order to improve employee performance. This study uses a descriptive qualitative research design with data collection techniques in the form of interviews and observations. Study population 70% of employees and 30% of libraries in PT PJB UBJ O & M PLTU Pulang Pisau. The results obtained from this study are knowing about the compensation system that is done to improve employee performance, so that at PT PJB UBJ O & M PLTU Pulang Pisau is able to accelerate sustainable organizational excellence.

Keywords: Provision of Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perubahan-perubahan yang terjadi begitu cepat dan kadang-kadang tidak dapat diduga membuat perusahaan saat ini banyak menghadapi tantangan. Perubahan-perubahan tersebut bisa dalam bidang ekonomi, teknologi, pasar dan persaingan yang tinggi. Perubahan ini mengharuskan perusahaan untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk itu diperlukan suatu pendekatan baru dalam mengelola kinerja organisasi yang dikenal dengan manajemen kinerja.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dengan kata lain kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut perusahaan pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Maka dari itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian kinerja dari hasil prestasi kerja karyawannya. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja dan menjalankan visi dan misi perusahaan. Cara perusahaan agar karyawannya giat bekerja sehingga penilaiannya bagus, maka perusahaan melakukan pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Dari segi sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lainnya juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan antar makhluk hidup dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (2000 ; 156) suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang tepat.

Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas balas jasa kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun karyawan. Gunanya jika menurut perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan visi dan misi perusahaan, jika menurut karyawan pemberian kompensasi yang tinggi mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hussein Umar, 2001 ; 16).

2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian penulis berharap dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada pihak perusahaan dalam mencapai tujuan usahanya dan meningkatkan produktifitas dimasa yang akan datang.

3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat teoritis bahwa penelitian ini memberikan kontribusi atau pemberian informasi terhadap pengembangan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama menyangkut masalah Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan diPT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau.
- 2) Manfaat praktis penelitian ini bisa dijadikan bahan acuan referensi oleh PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau untuk meningkatkan kinerjanya melalui Pemberian Kompensasi.
- 3) Bagi peneliti dapat menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pemberian kompensasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk bahan penulisan skripsi ini adalah :

1) Metode Kualitatif

Penelitian kualitatif adalah penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur 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 atau organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan *holistic* (Moloeng, 2004 ; 330).

2) Lokasi Penelitian

Melakukan penelitian di PT Pembangkit Jawa Bali Unit Bisnis Jasa Operation & Maintenance PLTU Pulang Pisau 2 x 60 MW yang terletak di Desa Buntoi, Kecamatan Kahayan Hilir, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah.

3) Teknik Pengumpulan Data

Pertama menggunakan *library research* atau studi keperpustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara membaca literature-literature untuk mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini. Kedua menggunakan *field research* atau riset lapangan yaitu melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian untuk melihat secara dekat tentang objek yang akan dibahas pada perusahaan yang bersangkutan dan mengadakan wawancara langsung kepada General Manajer, Manajer, Supervisor, dan Staff di perusahaan itu sendiri.

4) Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan cara menganalisis dari keterangan yang diperoleh di lapangan secara langsung, kemudian dianalisis menggunakan dasar-dasar yang didapat dari studi kepustakaan kemudian hasilnya di susun berupa suatu laporan penelitian dalam bentuk skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Karyawan di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau

Saat ini kinerja di PT PJB dalam melayani jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit, para karyawan merasakan bahwa kinerja PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau ini telah memiliki keunggulan. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang dinilai berada di atas rata-rata, baik faktor kerjasama, keandalan sumber daya pengoperasian pembangkit, maupun *job knowledge*.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan. Selama ini pengukuran kinerja para karyawan menggunakan standar DP3, yaitu dari meliputi 7 (tujuh) aspek sebagai berikut :

- 1) Prestasi Kerja : Kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja.
- 2) Tanggung Jawab : Pelaksanaan tugas, dedikasi, bertanggung jawab, dan pengambilan resiko.
- 3) Ketaatan : Disiplin, perintah dinas, ketentuan jam kerja, dan sopan santun.
- 4) Kejujuran : Penggunaan wewenang dan pelaporan hasil kerja.

- 5) Kerja Sama : Menghargai pendapat orang lain, penyesuaian pendapat, mempertimbangkan dan menerima usulan, dan kemampuan bekerja sama.
- 6) Kreativitas : Perencanaan dan inisiatif, dan memberikan saran.
- 7) Kepemimpinan : Penguasaan tugas, ketegasan dan obyektif, panutan, koordinasi, memahami kemampuan bawahan, motivasi, dan menghargai saran-saran.

Walaupun PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau memiliki sistem penilaian kinerja dan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja para karyawan, akan tetapi indikator yang terdapat dalam sistem penilaian kinerja tersebut belum disesuaikan dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yang dimiliki oleh PT PJB Kantor Pusat. Berikut tinjauan karyawan PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

SD	SMP	SMA	D1	D3	S1	S2	S3	Total
0	0	86	2	68	24	0	0	180

Sumber : Data Internal PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau, April 2019

2. Sistem Kompensasi di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau

Dari hasil sebelumnya sistem kompensasi finansial karyawan hanya memperoleh gaji dan tunjangan. Gaji yang diberikan sesuai dengan skala gaji yang diterapkan oleh kantor pusat, sesuai dengan jabatan, tingkat jabatan/golongan, dan masa kerja yang telah disesuaikan dengan UMK. Di samping gaji pokok, para karyawan di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau juga memperoleh tunjangan tetap (fungsional) dan berbagai tunjangan lain sesuai ketentuan yang ada, seperti THR, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Hari Tua, dan lain-lain. Dan rancangan sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT PJB dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan belum maksimal, karena terbatas hanya merancang gaji pokok dan tunjangan saja, tanpa mengkaitkan dengan pemberian penghargaan terkait dengan bonus sesuai pencapaian kinerja organisasi, unit, maupun individu.

Dari hasil penelitian gaji yang diteliti 4 tahun terdahulu memang benar adanya sampai penelitian sekarang, namun rancangan sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT PJB sekarang sudah termasuk mencapai untuk melakukan meningkatkan kinerja karyawannya, karena bukan hanya gaji pokok dan tunjangan saja, namun sudah mengaitkan pemberian penghargaan terkait dengan bonus pencapaian kinerja unit maupun individu setiap per semester penilaian kinerja unit maupun individu.

Di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau setiap bulannya pada tanggal 25 karyawan diberikan gaji dan tunjangan oleh perusahaan sesuai yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di bidang produksi dan pemeliharaan sempat merasakan masih kurangnya yang sudah diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja mereka menurun, namun dengan seiring waktu semuanya ada peningkatan dari perusahaan.

Kemudian dari hasil sistem kompensasi non finansial di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau yaitu liburan dan asuransi. Liburan ini untuk karyawan dan keluarganya, biasanya mereka sebut *gathering*. Kegiatan tersebut mempunyai 2 sifat, pertama *Employee Gathering* dan kedua *Family Gathering*. Liburan tersebut diadakan 2 tahun sekali secara bergiliran, gunanya agar karyawan tidak selalu berada dalam tekanan oleh tujuan perusahaan, memperat hubungan antar karyawan agar bisa membentuk team work yang solid. Dan untuk asuransi PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau sudah menyediakan asuransi kesehatan dan asuransi umum. Asuransi kesehatan terdiri dari swakelola rumah

sakit, mandiri in health, reimburse biaya kesehatan, BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk asuransi umum merupakan asuransi wajib untuk jaminan hari tua, jenis asuransi yang sudah disediakan BNI Simponi dan BPJS Ketenagakerjaan Pensiunan.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa selain mendapatkan gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan juga mendapatkan kompensasi finansial maupun non finansial. Untuk itu pemberian kompensasi tidak bisa asal-asalan dan harus disertai pertimbangan yang memiliki dasar.

Besarnya balas jasa dapat diketahui dan ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besar kecilnya balas jasa yang akan diterimanya, kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan tersebut. Besarnya kompensasi yang didapatkannya mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Maka dari itu semakin besar balas jasa yang diterimanya maka semakin meningkat pula kinerjanya membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan diharapkan agar kompensasi finansial yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar juga dari kompensasi finansial yang dibayarkan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi finansial karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi,

kondite karyawan, tingkat pendidikan, jabatan karyawan. Karena kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penentuan kompensasi harus dilakukan dengan baik agar berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal ini adalah jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memiliki *internal equity* dan *eksternal equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *Eksternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar perusahaan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisautelah berusaha untuk merumuskan visi, misi dan strategi yang jelas bagi organisasi, demikian juga telah banyak prestasi yang diraih oleh organisasi, walaupun PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau belum secara eksplisit merumuskan KPI organisasi, unit, maupun individu. PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau selalu mengadakan koordinasi dan rapat kerja untuk membicarakan tentang kinerja yang berkelanjutan yang harus dicapai oleh PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau.
- 2) Rancangan sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau dalam rangka melakukan manajemen kinerja sudah mencapai

peningkatan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan karena hanya sebatas merancang gaji pokok dan tunjangan saja, namun sudah mengkaitkan dengan pemberian penghargaan terkait dengan bonus sesuai capaian kinerja unit maupun individu.

- 3) Pengelolaan karir yang dilakukan oleh PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau dalam rangka melakukan manajemen kinerja cukup baik, walaupun dasar yang dipergunakan hanya sebatas pada hasil penilaian prestasi kerja para karyawan.

2. Saran

PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau dapat segera merumuskan KPI bagi organisasi, unit, maupun individu. KPI tersebut akan menjadi standar capaian bagi organisasi, unit, ataupun para karyawan. Diharapkan dengan adanya KPI tersebut nantinya Sistem Penilaian Kinerja bagi para karyawan akan lebih realistis dan disesuaikan dengan tujuan organisasi, sehingga baik sistem penilaian kinerja, sistem kompensasi, dan sistem karir yang dibuat oleh PT PJB Kantor Pusat betul-betul dapat terintegrasi untuk mendukung akselerasi keunggulan organisasi yang berkelanjutan di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau.

REFERENSI

- Almayna, Ria, 2011, *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau*, Skripsi, Universitas Lambung Mangkurat
- Darmasetiawan, Novianty Kresna, 2016, *Manajemen Kinerja Melalui Sistem Kompensasi Pengelolaan Karir, Akselerasi Keunggulan Organisasi Yang Berkelanjutan di PT. PJB Surabaya*, Skripsi, Universitas Surabaya
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesembilan, PT Indeks, Jakarta

- Flippo, E.B, 1996, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta
- Gitosudarmo, Indriyo, 2001, *Pengantar Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, BPFE, Yogyakarta
- Gomes, Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Moloeng, Lexy J, 2004, *Metode Penelitian Kualitatif*, Rosda, Bandung
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ke-5, Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Indeks, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Terry, George R, 2006, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Bumi Aksara, Bandung
- Umar, Hussein, 2001, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Widyatmini, & Izzati A, 1996, *Pengantar Organisasi & Metode*, Gunadarma, Jakarta

William B, & Keith Davis, 1996, *Human Resources And Personal Management*, PT Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta