

Ketepatan Pembayaran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sedulur Palembang

Mohamad Nur Arriyanto¹, Layang Sardana², Oktariansyah³, Verasari

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, arriyanto.m.nur@gmail.com

²FKIP Universitas PGRI Palembang, LayangSardana@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, verasari01@ymail.com

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana ketepatan pembayaran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sedulur Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan ilmu manajemen. Kemudian dibahas dengan membandingkan antara hasil penelitian dengan teori yang relevan. Hasil penelitian pada PT Sedulur Palembang baik. Hal ini dilihat dari pembayaran kompensasi sudah sesuai dengan produktivitas yang diberikan oleh tenaga kerja tetapi pembayaran kompensasi bagi karyawan setiap bulannya seringkali terhambat karena masalah administrasi yang kurang baik. Untuk itu penulis menarik kesimpulan dan coba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi PT Sedulur Palembang, sebaiknya perusahaan membayar kompensasi tepat waktu untuk mencapai hal tersebut terlebih dahulu perusahaan harus dapat mengatasi masalah keterlambatan pencatatan oleh bagian administrasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The problem in this study is how the accuracy of compensation payments in improving employee performance at PT Sedulur Palembang. The data analysis technique used in this research is descriptive qualitative, namely by using theories related to management science. Then it is discussed by comparing the results of research with relevant theories. The results of the study at PT Sedulur Palembang were good. This can be seen from the payment of compensation in accordance with the productivity provided by the workforce, but the payment of compensation for employees every month is often hampered due to unfavorable administrative problems. For this reason, the authors draw conclusions and try to provide suggestions that might be useful as material for consideration for PT Sedulur Palembang, the company should pay compensation on time to achieve this. First, the company must be able to overcome the problem of delays in recording by the administration.

Keywords : Compensation, Performance

A. PENDAHULUAN

Pada saat zaman yang semakin berkembang seperti saat ini, setiap orang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak apabila mendapatkan imbalan atau balas jasa yang layak juga. Dikatakan merupakan tantangan karna imbalan atau balas jasa oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan diri dan hak seseorang. Ini dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi harus diperhatikan untuk menghormati diri dan hak pekerja.

Salah satu kasus yang banyak terjadi biasanya terkait dengan masalah kompensasi. Banyak karyawan yang bekerja keras mati-matian namun hanya mendapat kompensasi ala kadarnya. Apabila hal seperti ini dibiarkan secara terus-menerus maka akan menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja dan akan mengurangi loyalitas karyawan kepada perusahaan.



Menurut Notoatmodjo (2009:161) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dalam bentuk jasa merupakan hal yang sangat sensitif dan menempati urutan pertama dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan.

Para pekerja menginginkan balas jasa yang layak untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Tetapi tuntutan pekerja akan kebutuhan hidup yang layak dianggap terlalu berlebihan oleh perusahaan dengan alasan upah regional (UMR) terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Kenyataannya yang ada, upah minimum regional meningkat karena menyesuaikan dengan kenaikan inflansi. Semakin tinggi inflasi maka kebutuhan hidup akan meningkat, jadi sesuatu yang wajar bila pemerintah melakukan kenaikan akan upah minimum regional.

Penetapan standar kompensasi dalam suatu organisasi harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor emosional dan perikemanusiaan harus dipertimbangkan. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi yang diberikan perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik adalah manajemen yang mampu memberikan instruksi kerja dengan jelas sesuai dengan kompensasi yang diberikan.

Dalam kenyataannya kompensasi yang diberikan PT Sedulur Palembang Palembang sering tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan sering tidak menjamin keadilan dalam pemberian kompensasi pekerja, kadangkala perusahaan tidak tepat waktu dalam pembayaran dan perusahaan memberikan kompensasi yang lebih tinggi untuk menarik pegawai baru yang cakap. Padahal ketentuan pemberian kompensasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor keadaan perekonomian suatu negara, kebijakan pemerintah, tuntutan organisasi karyawan, perkembangan ilmu dan teknologi. Namun agar perubahan pemberian kompensasi tidak menimbulkan masalah maka perlu memperhatikan kriteria penentuan kebijakan pemberian kompensasi.

PT Sedulur Palembang Kantor Pusat Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan motor khusus merk Yamaha baik secara tunai maupun kredit dan bergerak dibidang jasa servise motor resmi Yamaha, serta penjualan sparepart resmi Yamaha. Juga memberikan kompensasi terhadap hasil kerja karyawan berupa gaji, insentif, dan bonus. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan jabatan, jangka waktu kerja dan penjualan produk serta jasa yang diberikan.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2017:199) mengemukakan kompensasi dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Selain itu menurut Hasibuan (2017:117-118) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya.

Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen.
3. Menurut Hasibuan kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2011:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 - Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti hamil, cuti sakit sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.
2. Kompensasi Non Finansial
Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, seangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe (1996:374) yang dikutip oleh Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa :

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas :
 - a. Gaji
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
 - b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.
 - c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan



standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

Pengertian Kinerja

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:87) kinerja pada dasarnya adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Kriteria Pengukuran Kinerja

Wirawan (2012:69) menyebutkan 9 (Sembilan) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu :

1. Kuantitatif (seberapa banyak), ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur.
2. Kualitatif (seberapa baik), melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk, kriteria ini menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi, dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan sumber tertentu seperti uang dan bahan baku.
5. Cara melakukan pekerjaan, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan.
6. Efek atas suatu upaya, pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
7. Metode melaksanakan tugas, standar yang digunakan jika ada undang-undang kebijakan, prosedur standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
8. Standar sejarah, standar sejarah yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan sekarang.

9. Standar nol atau absolut, standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

C. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. (Kerlinger 1973 dalam Sugiyono, 2017:7).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017:90). Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi sebagai penelitian yang berarti seluruh karyawan PT Sedulur Palembang yang berjumlah 20 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:91).

Objek Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada PT Sedulur Palembang di jalan A. Yani Komplek Permata Biru C2.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2017:156) adalah sebagai berikut :

- a. Interview (wawancara) menurut Sugiyono (2017:157)
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
- b. Observasi menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2017:165)
Mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kualitatif yang merupakan sebuah penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi, pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, olahraga dan seni budaya dan lain-lain sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama. Menurut Sugiyono, (2017:205) "Masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara, ternative dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada dilapangan".

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Dalam pemberian kompensasi terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi tersebut. Ada 6 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan dan tenaga kerja, organisasi karyawan dan berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Pada PT Sedulur Palembang pemberian kompensasi berdasarkan jabatan yang diduduki oleh pekerja. Sistem pemberian kompensasi menggunakan kompensasi secara langsung berupa gaji, insentif dan bonus. Untuk insentif di berikan kepada karyawan *sales department* dan *service department*. Pada *sales department* insentif didapat dari penjualan motor yang dilakukan dengan cara memberikan Rp 200.000,- setiap penjualan 1 (satu) buah motor. Untuk penjualan motor secara kredit akan diberi tambahan insentif sebesar Rp 50.000,- sedangkan untuk *service department* diberikan tambahan insentif sebesar Rp 15.000,- per motor.

Bonus diberikan kepada karyawan administrasi, kasir, part counter dan BPKB yang didapat dari 20% potongan setiap penjualan motor yang keluar per bulannya. Sedangkan untuk department spare part mendapat bonus 10% dari hasil penjualan spare part.

Untuk kompensasi tidak langsung perusahaan hanya memberikan tunjangan makan. Untuk tunjangan kesehatan dan kecelakaan tidak diberikan oleh perusahaan. Bahkan bonus liburan pun tidak diberikan oleh perusahaan tetapi diberikan oleh PT Sedulur Palembang sebagai bonus penjualan yang diberikan kepada seluruh petinggi-petinggi perusahaan yang menjadi distributor.

Produktivitas di PT Sedulur Palembang dapat kita lihat dari tingkat penjualan yang dilakukan. Begitupun dengan kemampuan untuk membayar perusahaan. Kesediaan untuk membayar perusahaan ini dapat dilihat dari seberapa besar gaji yang diberikan serta insentif, bonus dan tunjangan lainnya yang diberikan. Yang dapat dilihat pada daftar gaji perusahaan.

Dalam hal penerimaan karyawan perusahaan melakukan rekrutmen langsung kepada karyawan tanpa perantara. Sedangkan perusahaan tidak mempunyai organisasi karyawan, bila ada masalah setiap bagian bisa langsung menyampaikan kepada manajer operasional perusahaan atau kepada kepala sales bagian masing-masing.

Di PT Sedulur Palembang tidak ada peraturan yang khusus untuk seluruh karyawan. Cuma ada peraturan yang bersifat umum untuk seluruh karyawan: seperti jam masuk pukul 08.00 WIB dan untuk bagian sales harus melakukan briefing pagi sebelum memulai aktifitas dan kembali lagi ke perusahaan untuk melakukan briefing sore. Selebihnya tidak ada peraturan khusus yang mengatur perusahaan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2017:127) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

- Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 3. Serikat buruh/Organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya kecil.
 4. Pemerintah dengan undang-undang Keppres
Pemerintah dengan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
 5. Biaya hidup/*Cost of living*
Apabila hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/relatif kecil.
 6. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
 7. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
 8. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*booming*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (*full employment*). Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).
 9. Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit mempunyai resiko (*finansial, keselamatan*) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*finansial, kecelakaan*) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut Mangkunegara (2013:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya



- transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.
 - c. Standard Biaya Hidup Pegawai
Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
 - d. Ukuran Perbandingan Upah
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
 - e. Permintaan dan Persediaan
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
 - f. Kemampuan Membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lapangan pada PT Sedulur Palembang. Maka peneliti akan menyajikan hasil penelitian yang telah didapatkan, untuk mempermudah dan membatasi pembahasan maka peneliti akan menyajikan gejala-gejala yang ditemukan di lapangan dengan mengacu pada teori yang dipakai yaitu teori pemberian kompensasi yang dikemukakan oleh Tohardi (2009:416) yaitu mengenai tentang faktor-faktor pemberian kompensasi yang dapat dilihat dari 4 (empat) faktor yaitu 1) produktivitas, 2) kemampuan untuk membayar, 3) kesediaan untuk membayar, 4) penawaran dan permintaan tenaga kerja, 5) organisasi karyawan dan 6) peraturan dan perundang-undangan:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja (karyawan) kepada pihak organisasi atau perusahaan. PT Sedulur Palembang merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan barang berupa sepeda motor atau biasa disebut dealer motor. Produktivitas yang terjadi pada PT Sedulur Palembang dalam hal ini yaitu pencapaian target penjualan motor yang dilakukan oleh karyawan PT Sedulur Palembang. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan selain gaji juga terdapat bonus dan

insentif yang besaran masing-masing dapat ditentukan dari jumlah sepeda motor yang dapat dijual oleh sales dalam satu bulan. Hal ini merupakan salah satu cara untuk merangsang sales untuk dapat menjual lebih banyak karena semakin banyak sepeda motor yang dapat dijual maka semakin besar pula bonus yang bisa didapat. Akan tetapi masih terdapat beberapa masalah dalam indikator produktivitas ini. Hal ini peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Bapak AR selaku karyawan pada PT Sedulur Palembang yang menyebutkan bahwa pemberian kompensasi nominalnya kadang tidak memenuhi azas keadilan karena perusahaan seringkali memberikan nominal bonus yang lebih besar untuk menarik karyawan baru.

Berdasarkan pengertian produktivitas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian kompensasi sudah sesuai dengan produktivitas yang diberikan oleh tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari bonus yang dikeluarkan bagi divisi penjualan yang dihitung dari berapa banyak unit motor yang dapat dijual per bulannya. Hal ini kemudian memicu karyawan bagian penjualan atau sales untuk lebih giat memasarkan produknya.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.

**TABEL DAFTAR BONUS DAN INSENTIF PT SEDULUR PALEMBANG
TAHUN 2017**

Bulan	Motor (unit)	Spare Part	Service	Jumlah Insentif (Rp)	Jumlah Bonus (Rp)
Januari	18	5 item	175 motor	1.900.000	425.000
Febuari	15	2 item	153 motor	1.683.000	375.000
Maret	19	7 item	176 motor	2.246.000	455.000
April	21	3 item	180 motor	2.223.000	505.000
Mei	17	2 item	125 motor	2.251.500	425.000
Juni	10	-	148 motor	1.398.000	250.000
Juli	14	5 item	123 motor	1.849.000	340.000
Agustus	15	9 item	143 motor	2.203.000	350.000
September	18	15 item	154 motor	1.913.000	435.000
Oktober	12	16 item	128 motor	1.650.000	300.000
November	13	5 item	119 motor	1.427.500	260.000
Desember	14	11 item	106 motor	1.778.500	330.000

Sumber: PT Sedulur Palembang

**TABEL DAFTAR BONUS DAN INSENTIF PT SEDULUR PALEMBANG
TAHUN 2018**

Bulan	Motor (Unit)	Spare Part	Service	Jumlah Insentif (Rp)	Jumlah Bonus (Rp)
Januari	15	2 item	175 motor	1.683.000	375.000
Febuari	19	6 item	137 motor	2.339.000	430.000
Maret	19	7 item	142 motor	2.205.000	455.000
April	16	7 item	176 motor	2.197.000	455.000
Mei	17	2 item	125 motor	2.251.000	425.000
Juni	18	3 item	139 motor	2.589.000	450.000
Juli	15	5 item	123 motor	1.949.000	360.000
Agustus	16	9 item	143 motor	2.225.000	420.000
September	19	11 item	142 motor	2.013.000	445.000
Oktober	15	10 item	156 motor	1.498.000	325.000



November	18	9 item	106 motor	1.875.000	450.000
Desember	20	6 item	163 motor	3.668.000	770.000

Sumber: PT Sedulur Palembang

TABEL DAFTAR BONUS DAN INSENTIF PT SEDULUR PALEMBANG TAHUN 2019

Bulan	Motor (unit)	Spare Part	Service	Jumlah Insentif (Rp)	Jumlah Bonus (Rp)
Januari	21	15 item	235 motor	2.857.000	571.400
Februari	24	10 item	195 motor	3.100.000	362.200
Maret	19	12 item	251 motor	2.626.000	545.000
April	18	8 item	342 motor	2.196.000	505.000
Mei	17	2 item	321 motor	2.251.500	425.000
Juni	15	18 item	214 motor	2.116.000	422.600
Juli	16	15 item	253 motor	2.040.000	204.000
Agustus	15	6 item	303 motor	2.587.000	364.000
September	19	11 item	124 motor	1.913.000	435.000
Oktober	14	17 item	158 motor	1.650.000	354.000
November	18	0 item	139 motor	2.765.500	260.000
Desember	13	11 item	196 motor	1.876.500	555.600

Sumber: PT Sedulur Palembang

Dari beberapa tabel penjualan di atas dapat diketahui selama tiga tahun terakhir terjadi peningkatan penjualan yang didapat oleh PT Sedulur Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa keuntungan yang didapatkan oleh PT Sedulur Palembang juga mengalami peningkatan dan menunjukkan kondisi yang baik. Oleh karena itu PT Sedulur Palembang memiliki cukup kemampuan secara financial untuk membayar kompensasi bagi pegawainya

Dari pengertian mengenai kemampuan untuk membayar, penulis melihat adanya kesamaan yaitu kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan penjualan suatu perusahaan.

3. Ketersediaan Untuk Membayar

Berkaitan dengan item tiga diatas, maka walaupun organisasi atau perusahaan mampu untuk membayar kompensasi, maka belum tentu organisasi atau perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak dan adil. Dalam penelitian kali ini diketahui bahwa PT Sedulur Palembang telah memiliki ketersediaan untuk membayar kompensasi kepada karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari pemberian gaji yang rutin dibayarkan pada tanggal 1 (satu) setiap bulannya. Akan tetapi untuk masalah pemberian bonus seringkali terjadi keterlambatan dalam pencairannya. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa masalah tersebut terjadi akibat dari proses administrasi yang belum selesai karena adanya keterlambatan data yang diberikan oleh bagian administrasi mengenai jumlah bonus yang harus diberikan bagi tiap-tiap sales atau penjual.

Berdasarkan pengertian mengenai ketersediaan untuk membayar, maka penulis melihat adanya persamaan yaitu antara teori dan perusahaan memiliki ketersediaan untuk membayar kompensasi tetapi pembayaran seringkali terlambat karna masalah administrasi.

4. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke organisasi atau perusahaan banyak (*over supply*), maka pembayaran kompensasi cenderung menurun (rendah). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode wawancara kepada manager operasional PT Sedulur Palembang menyebutkan bahwa apabila kebutuhan terhadap karyawan khususnya karyawan bagian penjualan atau sales meningkat, maka untuk menarik karyawan kami memberikan kompensasi yang cukup tinggi. Dari pengertian mengenai penawaran dan permintaan tenaga kerja, maka penulis melihat adanya perbedaan metode antara teori dan perusahaan. Kalau menurut Tohardi (2009:416) semakin banyak permintaan tenaga kerja maka kompensasi cenderung tinggi sedangkan menurut perusahaan apabila kebutuhan karyawan khususnya bagian penjualan atau sales meningkat, maka untuk menarik karyawan kami memberikan kompensasi yang cukup tinggi.

5. Organisasi tenaga kerja (karyawan)

Organisasi tenaga kerja (karyawan) yang ada di organisasi atau perusahaan seperti pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi. Organisasi yang khusus membidangi karyawan akan memperjelas kepastian status bagi setiap karyawan termasuk masalah pemberian gaji dan kompensasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pada PT Sedulur Palembang tidak terdapat organisasi karyawan yang jelas. Hal tersebut kemudian membuat para karyawan di PT Sedulur Palembang seringkali mengalami kesulitan untuk menyampaikan aspirasi mengenai tuntutan mengenai masalah kompensasi. Masalah kompensasi yang dialami oleh para karyawan pada PT Sedulur Palembang selama ini hanya disampaikan secara langsung kepada manager operasional. Hal ini membuat tindak lanjut terhadap masalah ini menjadi lamban karena over tugas dari seorang manager operasional.

Dari pengertian mengenai organisasi tenaga kerja (karyawan) maka penulis melihat adanya perbedaan karna di perusahaan tidak ada pengaruhnya organisasi dalam pemberian kompensasi sedangkan menurut teori kebijakan organisasi akan turut mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi.

6. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya pemberian upah minimum regional (UMR). Di PT Sedulur Palembang kompensasi tidak berdasarkan UMR dikarenakan pemberian kompensasi tidak hanya berdasarkan gaji tetapi bonus dan insentif.

Dari pengertian mengenai peraturan dan perundang-undangan, maka penulis melihat adanya perbedaan karena di perusahaan pemberiaan kompensasi tidak berdasarkan UMR tetapi lebih mengutamakan bonus dan insentif sedangkan menurut peraturan dan perundang-undangan dalam pemberian kompensasi diberlakukannya pemberian upah minimum regional (UMR).

TABEL DAFTAR GAJI KARYAWAN PT SEDULUR PALEMBANG



BULAN JANUARI 2021

NO	NAMA	GAJI POKOK	INSENTIF	BONUS	TUNJANGAN MAKAN	Pph	TOTAL GAJI YANG DITERIMA
1.	Rudi Susanto	Rp 1.469.900 Rp 146.990	-	Rp 1.000.000	Rp 260.000	Rp 30.462	Rp 2.846.428
2.	Lusvita	Rp 950.000	Rp 850.000	-	Rp 260.000	Rp 4.300	Rp 2.055.700
3.	Agus Suhardi	Rp 950.000	Rp 600.00	-	Rp 260.000	Rp 4.300	Rp 1.805.700
4.	INDIRA	Rp 750.000	--	Rp 750.000	Rp 260.000	Rp 3.275	Rp 1.756.725
5.	TRIBUANA	Rp 825.000	-	Rp 750.000	Rp 260.000	Rp 3.275	Rp 1.756.725
6.	Maharani	Rp 825.000	-	-	Rp 260.000	Rp 3.275	Rp 1.756.725
7.	A. Gani	Rp 725.000	Rp 600.000	-	Rp 260.000	Rp 2.050	Rp 1.582.950
8.	Edduar	Rp 725.000	Rp 475.000	-	Rp 260.000	Rp 2.050	Rp 1.457.950
9.	SYARIF	Rp 725.000	Rp 575.000	-	Rp 260.000	Rp 2.050	Rp 1.557.950
10.	Hendry	Rp 725.000	Rp 350.000	-	Rp 260.000	Rp 2.050	Rp 1.332.950
11.	Kris	Rp 725.000	Rp 425.000	-	Rp 260.000	Rp 2.050	Rp 1.407.950
12.	Ana Theriana	Rp 850.000 Rp 85.000	Rp 290.000	-	Rp 260.000	Rp 3.200	Rp 1.481.800
13.	IRWANSYAH	Rp 750.000	-	Rp 750.000	Rp 260.000	Rp 3.275	Rp 1.756.725
14.	MUCHLIS	Rp 750.000	-	Rp 750.000	Rp 260.000	Rp 3.275	Rp 1.756.725
15.	JUPRIADI	Rp 950.000 Rp 90.400 Rp 26.400	-	Rp 875.000	Rp 260.000	Rp 4.300	Rp 1.597.500
16.	ALFIAN	Rp 850.000 Rp 85.000 Rp 23.000	Rp 310.00	-	Rp 260.000	Rp 4.300	Rp 1.524.800
17.	Joko Subrata	Rp 850.000 Rp 85.000 Rp 23.000	Rp 320.000	-	Rp 260.000	Rp 3.200	Rp 1.534.800
18.	Rudi	Rp 785.000	-	-	Rp 260.000	Rp 3.200	Rp 1.041.800
19.	SAMSUI	Rp 750.000	-	Rp 750.000	Rp 260.000	Rp 3.275	Rp 1.756.725
20.	David	Rp 675.000	-	Rp 450.000	Rp 260.000	Rp 3.275	Rp 1.381.725

Sumber: PT Sedulur Palembang

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Sedulur Palembang diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pembayaran kompensasi bagi karyawan setiap bulannya seringkali terhambat karena masalah administrasi yang kurang baik. Pencatatan jumlah penjualan dan jumlah uang yang akan dikeluarkan bagi karyawan sering terlambat diproses.
- b. Tidak adanya organisasi ketenagakerjaan pada PT Sedulur Palembang membuat sulitnya karyawan untuk menyampaikan aspirasi berupa tuntutan kepada perusahaan. Aspirasi disampaikan secara langsung kepada manager operasional sehingga seringkali terjadi keterlambatan dalam menanggapi aspirasi tersebut. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus diurus oleh manager operasional.

2) Saran

- a. Perusahaan seharusnya membayar kompensasi tepat waktu. Untuk mencapai hal tersebut terlebih dahulu perusahaan harus dapat mengatasi masalah keterlambatan pencatatan oleh bagian administrasi

- b. Perusahaan seharusnya membuat wadah organisasi yang khusus menangani masalah pegawai. wadah tersebut akan memudahkan bagi karyawan untuk menyalurkan aspirasi dan keluhan mengenai pemberian kompensasi dan hak – haknya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, SP Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.

Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Notoadmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

