JURNAL RISET MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
Halaman Jurnal: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA
Halaman UTAMA: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan)

Luthfiah Nur Bayani[a], Siti Aisyah[b]
[a]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Jurusan Manajemen, luthfiahnurbayani987@gmail.com. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

b Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Jurusan Manajemen, siti.aisyah@uinsu.ac.id. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRACT

This study aims to find out how the direct and indirect financial compensation system is and how it affects performance; in this article explains how companies provide direct and indirect financial compensation, then also explains how the compensation system that has been carried out on employee performance is based on interviews with human resource division staff at PT. Prima Multi Equipment. The research methodology used in this research is descriptive qualitative interview technique with 2 staff of the company's human resources division, with a research time of 1 month starting from January-February 2022. As for the results of this study, it was found that the company was quite good at implementing a delivery system compensation for their workers, in the dialogue interviews conducted, the staff stated that all of these systems are still based on labor law regulations so that the compensation provided is fair according to government regulations; then from the compensation system that is carried out choosing a good influence on employee performance by obtaining information that the performance of the company's employees so far has been quite good as a whole from each site with minimal complaints about performance that is not optimal, always disciplined and always working to reach targets not only it turns out that from the results of the performance of the company's employees get an increased profit this year from the many achievements of the work that has been done by workers.

Keywords*: Compensation System, Direct and Indirect Financial Compensation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dan bagaimana hal tersebut berpengaruh pada kinerja; dalam artikel ini menjelaskan mengenai bagimana perusahaan dalam memberikan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, kemudian menjelaskan juga bagimana sistem kompensasi yang telah dilakukan tersebut terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari segi wawancara dengan staff divisi sumber daya manusia yang ada di PT. Prima Multi Peralatan. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara kepada 2 orang staff divisi sumber daya manusia perusahaan, dengan waktu penelitian selama 1 bulan mulai dari Januari-Februari 2022. Adapun dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa perusahaan cukup baik dalam melakukan sistem pemberian kompensasi kepada pekerja nya, dalam dialog wawancara yang dilakukan, staff menyebutkan bahwa semua sistem ini tetap diddasarkan pada peraturan undang-undang ketenagakerjaan agar kompensasi yang diberikan bersifat adil seperti ketentuan pemerintah; kemudian dari sistem kompensasi yang dilakukan memilih pengaruh baik pada kinerja karyawan dengan didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan perusahaan selama ini sudah cukup baik secara keseluruhan dari masing-masing site dengan minim nya aduan mengenai kinerja yang kurang maksimal, selalu disiplin dan selalu bekerja mencapai target tidak hanya itu ternyata dari hasil kinerja karyawan perusahaan mendapatkan profit yang meningkat pada tahun ini dari banyaknya pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh pekerja.

Kata Kunci: *Sistem Kompensasi, Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung, kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat dimana sumber daya manusia dipekerjakan jasa nya untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam lingkup perusahaan karena sebagai unsur utama yang membantu perusahaan untuk dapat bergerak mengelola dan menciptakan profit bagi perusahaan. Pada suatu perusahaan Manusia merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan sebagai dedikasi perusahaan kepada orang-orang yang bekerja untuk perusahaan nya. Mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, pembinaan dan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia di perusahaan perlu untuk terus dilakukan mengingat peran dari sdm yang besar dalam suatu perusahaan.[1]

Demikian dengan perusahaan jasa, jantung hidup nya perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa adalah terletak pada sumber daya manusia nya, bagaimana produktifitas dan kinerja seorang SDM dapat mendatangkan benefit bagi perusaahaan tersebut. Dalam meningkatkan produktifitas salah satu hal penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan ialah dengan hal-hal yang berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai imbal balas jasa dari hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan sebuah perusahaan untuk menaikan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan yakni dengan memberikan kompensasi atau imbalan kerja. Pengertian dari kompensasi itu sendiri menurut Mondy (2008) ialah seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.[2] Hal ini menjadi sangat penting dan berarti bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan gambaran dan tolak ukur terhadap prestasi kerja atau hasil kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup baik untuk memenuhi keinginan atas upah karyawan, maka tentu ini akan mendorong karyawan untuk lebih aktif, sigap dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bagi seorang karyawan kompensasi sangat penting sebagai individu sebagai cerminan atau ukuran nilai pekerjaan yang dilakukannya sekaligus untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan bagi perusahaan juga tak kalah penting karna dengan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan nya menunjukan bahwa perusahaan tersebut mampu untuk mensejahterakan karyawan yang berada dibawah naungannya dan sekaligus dapat menaikan profit perusahaan apabila karyawan puas dari kompensasi yang diberikan dan menaikan performa dari kinerja mereka.

PT. Prima Multi Peralatan merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang equipment provider dan layanan jasa maintenance peralatan pelabuhan. Perusahaan ini berdiri sekitar 4 tahun lalu yaitu pada tahun 2018. Namun walaupun dengan waktu umur perusahaan yang masih terbilang baru namun perusahaan ini mampu melakukan pencapaian dalam berbagai pekerjaan layanan jasa maintenance peralatan di pelabuhan yang berkaitan khusus dengan Pelindo baik itu dari dalam provinsi maupun luar provinsi. Pada Februari 2022 Direktur PT. Prima Multi Peralatan mengatakan bahwa pendapatan perusahaan naik hampir 90 % untuk tahun 2021-2022. Tentunya keberhasilan perusahaan tersebut tidak lepas dari produktifitas kinerja karyawan.

Persoalan mengenai sistem kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi isu yang menarik bagi peneliti. Mengenai bagaimana sistem kompensasi yang diberikan perusahaan hingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan membuat PT. Prima Multi Peralatan mengalami peningkatan prestasi serta pendapatan yang cukup signifikan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yang dilakukan oleh PT. Prima Multi Peralatan. Apakah sistem kompensasi yang dilakukan sudah sesuai dengan peraturan Ketenagakerjaan yg berlaku atau tidak dan bagaimana sistem kompensasi yang diberikan tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Maka dari itu berdasarkan uraian yang ada, penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul "Analisis Sistem Kompensasi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Multi Peralatan Medan "

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.[3] Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode

yang tetap. Sejalan dengan itu menurut Sedarmayanti (2013 : 239) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi mencerminkan status, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). [1]Tujuan kompensasi adalah memberikan penghargaan kepada para karyawan sehingga masingmasing karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat memajukan perusahaan tersebut. Selain itu kompensasi dijalankan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas baik. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima.[4]

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi variabel lainnya.

Berikut beberapa variabel yang mempengaruhi hubungan dan pengaruh terhadap kompensasi atau sebaliknya, yakni: [5]

a. Motivasi kerja
b. Semangat kerja
c. Suasana kerja
d. Jenjang karier
e. Komitmen
f. Kepuasan kerja
g. Kinerja
h. Loyalitas
i. Turn over karyawan
j. Kualitas kerja
k. Efisiensi biaya

2.2 Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung dan Kompensasi Non-Finansial

Menurut Hasibuan, (2011:58) komponen-komponen dari keseluruhan program penggajian atau pengupahan secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.[6]

1. Kompensasi Finansial Langsung
   Mondy dan Noe (2008:374) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah,tunjangan dan insentif (komisi dan bonus) dan Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja. Sejalan dengan itu dapat diartikan bahwaKompensasi langsung merupakan suatu penghargaan / imbalan dari hasil kerja yang dilakukann atau biasa yang disebut dengan gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan ketentuan waktu yang disepakatin antara pekerja dan perusahaan. Dalam hal ini pembayaran yang diberikan bisa dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja atas pelaksanaan pekerjaannya.[7]
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
   Kompensasi finansial tidak langsung adalah suatu pemberian bagian keuntungan/ manfaat lainnya bagi para pekerja yang dimana ini merupakan bayaran di luar gaji atau upah tetap, yang berupa Tunjangan, Asuransi Pesangon, dll. Dengan kata lain bahwa kompensasi tidak langsung adalah sebuah program pemberian penghagaan kepada pekerja dari perusahaan.
3. Kompensasi Non-Finansial
   Menurut Mondy (2008) Kompensasi Non-Finansial adalah suatu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan yang dilakukannya yang didapatkan dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempatnya bekerja. Kompensasi non finansial terbagi dalam dua bentuk; pertama, yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja
   Yang berhubungan dengan pekerjaan seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Dan yang berhubungan dengan ingkungan kerja seperti kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompoten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi Mangkunegara

(2007) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [8]Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Adapun manfaat penilaian kinerja dijabarkan sebagai berikut :[9]

1. Meningkatkan prestasi kerja
   Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun bawahan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan / prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja
   Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
   Melakukan penilan kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi
   Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi
   Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam artikel penelitian ini metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualiatif. Dengan objek penelitian nya PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan yang bertempat di Jl. Boulevard Raya No. 28 AF Komplek Cemara Asri, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Deli Serdang, Sumatera Utara yang dilakukan pada bulan Januari sampai bulan Februari 2022. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu berasal dari hasil wawancara kepada responden yaitu staf divisi sumber daya manusia pada perusahaan tersebut yang bernama Eqy Gusti Immanuel Saor kembaren dan Ary Fitriana Kaban. Serta peneliti melakukan kegiatan pengamatan secara langsung pada perusahaan tersebut dan Teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan setiap kesimpulan-kesimpulan pada pertanyaan yang peneliti ajukan pada saat melakukan kegiatan wawancara dengan pihak pihak terlibat, setelah data terkumpul, data kemudian peneliti sederhanakan kedalam bentuk yang mudah dibaca,[10] dipahami dan di implementasi pada artikel yang dibuat yang dimana ini pada tujuannya merupakan upaya yang dapat peneliti lakukan untuk mencari jawaban atas pokok pembahasan yang telah dirumuskan. Analisis data pada penelitian ini dimulai dengan melakukan wawancara, kemudian memutar dan mendengarkan kembali rekaman wawancara dan membuat kesimpulan dari hsil rekaman tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu fungsi dari bidang atau divisi Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap macam-macam reward atau pun imbalan yang diterima seseorang sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugas dalam suatu organisasi. Secara garis besar seperti yang sudah diketahui bahwa, kompensasi bukanlah hanya terdiri dari satu macam saja melainkan ada beberapa kategori dalam mekanisme perkompensasian. Beberapa kategori nya yaitu Kompensasi Finansial Langsung dan kompensasi finansial tidak langsung serta kompensasi tidak langsung. Yang dimana masing-masing kategori kompensasi wajib diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan dari hasil kerja yang sudah dilakukan seorang pekerja atau karyawan kepadanya. Dalam penerapan nya pun tentu didasarkan pada peraturan dan ketentuan yang disepakati bersama tapi tetap berdasarkan asas-asas dan ketentuan yang terdapat pada undang-undang ketenagakerjaan. Karena sejatinya kompensasi merupakan hak dari pekerja yang harus diberikan dengan cara yang semestinya.

Dalam hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT. Prima Multi Peralatan terhadap karyawan nya ialah sebagai berikut:

Table 1 Macam-macam kompensasi di PT. Prima Multi Peralatan

KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	KOMPENSASI NON FINANSIAL
Gaji Pokok	BPJS Ketenagakerjaan	Penghargaan
Tunjangan Jabatan	BPJS Kesehatan	Fasilitas yang memadai
Tunjangan Makan	BPJS Program Pensiun	Rekan Kerja Kooperatif
Lembur		Pelatihan
Intensif		Lingkungan Kerja yang aman
Bonus		

Disini dijelaskan mengenai sistem pemberian Sistem Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung kepada pekerja yang ada di PT. Priama Multi Peralatan:

a) Gaji pokok
Gaji pokok merupakan penghasilan tetap yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya, dikelompokan besaran gajinya berdasarkan jabatan dan UMK Provinsi/Kota masing-masing Site. Kedudukan paling tinggi yaitu site manager yang ada dilapangan. Kemudian Asmen,Engginer, Leader, Teknisi dan Helper. Dengan kisaran 2-7 Juta/Bulan.

b) Tunjangan Jabatan
Tunjangan jabatan merupakan dana yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengharagaan kepada seseorang karena telah menduduki jabatan penting dan mengemban tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu biasanya diberikan kepada karyawan/ pekerja yang meimliki jabatan tertinggi di perusahaan sebagai apresiasi kepada karyawan/pekerja tersebut. Adapun besaran nya tergantung pada ketentuan perusahaan

c) Tunjangan Makan
Tunjangan makan adalah pemebrian sejumlah uang dari perusahaan kepada karyawan untuk kebutuhan makan karyawan selama jam kerja. Dihitung per hari kerja berdasarkan kehadiran kerja dengan ketetapan 25% dari total gaji.

d) Tunjangan Transport
Tunjangan transport diberikan kepada karyawan sebagai imbalan biaya yang dikeluarkan pekerja selama berangkat dari rumah ketempat kerja tersebut. Ini dihitung perhari kerja berdasarkan kehadiran kerja dengan ketetapan sesuai dengan peraturan perusahaan.

e) Tunjangan Hari Raya
Tunjangan Hari Raya atau THR merupakan imbalan yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji pokok dan diberikan pada saat menjelang hari raya keagamaan.
Pekerja akan mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Komponen perhitungan THR adalah dari Gaji Pokok + Tunjangan Jabatan

f) Bonus
Bonus tidak selalu diberikan oleh perusahaan kepada pekerja Pembagian Bonus sepenuhnya merupakan kebijakan dari perusahaan, berdasarkan performance perusahaan dan prestasi kerja

pekerja. Jika ada pembagian Bonus, komponen perhitungan adalah dari Gaji Pokok + Tunjangan Jabatan.

g) Lembur
Lembur adalah kelebihan jam kerja karyawan. Dasar perhitungan nya adalah dari peraturan ketenagakerjaan jabatan masing-masing dan dihitung berdasarkan lamanya pekerja melakukan pekerjaan tersebut. Dan dalam melakukan nya tidak bisa sembarangan. Pekerja harus melaporkan kepada admin dan diberikan surat perintah lembur dan harus ditandatangani oleh atasan yang memerintahkan untuk lembur dan kemudian disetujui pimpinan site, barulah kemudian dapat mengkonfirmasikan pada pimpinan Head Office.
Adapun untuk perhitungan lembur PT. Prima Multi Peralatan mengambil acuan yang sesuai pada peraturan ketenagakerjaan untuk upah perjam nya berdasarkan 1/173 upah bulanan pekerja dan untuk perhitungan lainya berbeda berdasarkan jam dan jenis hari nya untuk perhitungan nya jam lembur x upah perjam.

h) Insentif
PT. Prima Multi Peralatan juga memberikan intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja yan baik dan disiplin terhadap pekerjaan nya. Karena perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa maka, karyawan sangatlah di perhatikan disini. Karena sumber dari benefit perusahaan adalah terletak pada bagaimana seorang karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan dan client.
Sisem intensif satu orang karyawan disini dihitung dari 50% Kesiapan alat dan 50% disiplin karyawan. Dimana rincian nya, apabila ada kerusakan alat dipotong 25% dari 50% dari kesiapan alat karena PT. Prima Multi Peralatan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam pemeliharaan alat. Maka alat lah yang disini menjadi hitungan dalam intensif nya yaitu bagaimana cara pekerja dapat memeliharanya dengan baik. Kalau disiplin kerja apabila karyawan terlambat selama 30 Menit dan izin lebih dari 1 hari maka intensif nya akan langsung hangus. Dan nominal yang ditetapkan berdasarkan jabatan masing-masing.
Maka hal ini sesuai dengan Surat Edaran Meteri Tenaga Kerja Nomr SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disimpulkan bahwa intensif diberikan kepada karyawan untuk semakin mendorong pekerja lebih berdisiplin, rajin dan produktif.

i) BPJS Ketenagakerjaan
JHT (Jaminan Hari Tua) Jaminan hari tua merupakan program dari pemerintah sebagaimana yang telah diatur oleh peraturan pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 bahwa perhitungan BPJS Ketenagakerjaan untuk JHT sebesar 5,7% dari upah dan biaya iuran JHT tidak hanya ditangguhkan pada satu pihak saja tapi dibagi kepada perusahaan dan pekerja. Pekerja membayar 2% sedangkan pihak perusahaan membayar 3,7%. 32 Pemotongan 2% pekerja berasal dari Gaji Pokok ditambah Tunjangan Jabatan setiap bulan.

j) BPJS Kesehatan
Karyawan dikutkan dalam program BPJS Kesehatan sebagai fasilitas jaminan kesehatan dari perusahaan untuk menjamin agar para pekerja memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan. Adapun dimana Preminya 4% akan dibayar oleh perusahaan dan 1% dibayarkan oleh pekerja yaitu dipotong dari 1 % dari UMK gaji pokok dan tunjangan jabatan sesuai Peraturan Presiden Nomor 75 tahun 2019 pasal 30 ayat 1 dan 2.

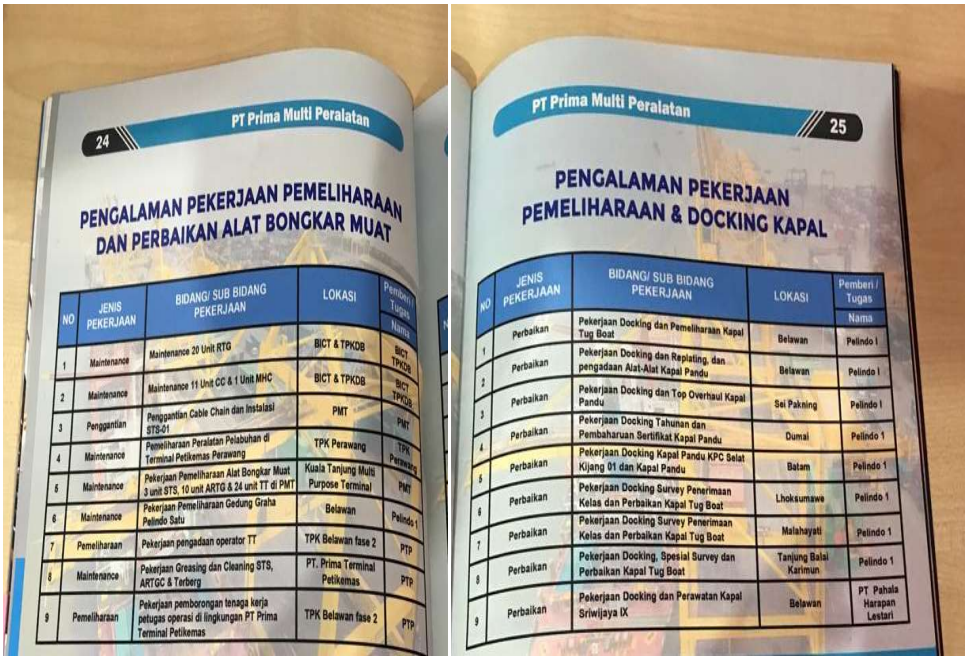
Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan cukup baik dalam melakukan sistem pemberian kompensasi kepada pekerja nya, dalam dialog wawancara yang dilakukan, staff menyebutkan bahwa semua sistem ini tetap diddasarkan pada peraturan undang-undang ketenagakerjaan agar kompensasi yang diberikan bersifat adil seperti ketentuan pemerintah. Karena dengan memberikan kompensasi yang baik artinya sebagi perusahaan dapat memanusiakan dan mensejahterakan pekerja nya. Loyalitas perusahaan dalam hal pemberian kompensasi tentu sangat disukai oleh pekerja.

4.2 Kinerja Karyawan

Secara umum, Kinerja ialah tingkat keberhasilan atas pencapaian sebuah hasil kerja atas pelaksanaan tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategi organisasi atau perusahaan dan kepuasan konsumen. Dalam perusahaan jasa seperti PT. Prima Multi Peralatan ini tentu kinerja dari seorang pekerja sangat diperhatikan agar dapat memberikan kepuasan kepada konsumen yang memakai jasanya. Apalagi PT. Prima Multi Peralatan secara langsung ditunjuk sebagai mitra untuk dapat membantu mengelola bidang equipment provider dan layanan jasa maintenance peralatan pelabuhan Indonesia (Pelindo) yang dimana Pelindo merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN), artinya disini perlu adanya sumber daya manusia yang kompeten untuk membantu kinerja dari pelindo agar dapat menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara dengan staff divisi sumber daya manusia dan beberapa karyawan yang ada pada perusahaan tersebut didapatkan bahwa kinerja karyawan perusahaan selama ini sudah cukup baik secara keseluruhan dari masing-masing site dengan minim nya aduan mengenai kinerja yang kurang maksimal, selalu disiplin dan selalu bekerja mencapai target. Selama perusahaan berdiri divisi sdm pusat selalu rutin untuk datang mengontrol beberapa site guna untuk memastikan dan melihat kinerja dari karyawan yang ada. Hal tersebut dilakukan agar divisi sdm kantor pusat dapat mengetahui sikap dan sifat karyawan nya atas pekerjaan yang ditugaskan selama ini. Selain itu agar divisi sdm dapat melihat apakah dari sistem kompensasi yang diberikan selama ini terdapat kendala atau tidak,dan apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Menarik kesimpulan dari pernyataan diatas, peneliti juga menemukan dokumen pendukung dari majalah perusahaan atas pencapaian atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan perusahaan yang berdiri selama kurang lebih 4 tahun yang sudah dilakukan oleh pekerja site PT. Prima Multi Peralatan seperti dalam gambar berikut :



PT Prima Multi Peralatan 24

PENGALAMAN PEKERJAAN PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN ALAT BONGKAR MUAT

NO	JENIS PEKERJAAN	BIDANG/ SUB BIDANG PEKERJAAN	LOKASI	Pemberi / Tugas
				Nama
1	Maintenance	Maintenance 20 Unit RTG	BICT & TPKDB	BICT, TPKDB
2	Maintenance	Maintenance 11 Unit CC & 1 Unit MHC	BICT & TPKDB	BICT, TPKDB
3	Penggantian	Penggantian Cable Chain dan Instalasi STS-01	PMT	PMT
4	Maintenance	Pemeliharaan Peralatan Pelabuhan di Terminal Petikemas Perawang	TPK Perawang	TPK Perawang
5	Maintenance	Pekerjaan Pemeliharaan Alat Bongkar Muat 3 unit STS, 10 unit ARTG & 24 unit TT di PMT	Kuala Tanjung Multi Purpose Terminal	PMT
6	Maintenance	Pekerjaan Pemeliharaan Gedung Graha Pelindo Satu	Belawan	Pelindo I
7	Pemeliharaan	Pekerjaan pengadaan operator TT	TPK Belawan fase 2	PTP
8	Maintenance	Pekerjaan Greasing dan Cleaning STS, ARTGC & Terberg	PT. Prima Terminal Petikemas	PTP
9	Pemeliharaan	Pekerjaan pemborongan tenaga kerja petugas operasi di lingkungan PT Prima Terminal Petikemas	TPK Belawan fase 2	PTP

PT Prima Multi Peralatan 25

PENGALAMAN PEKERJAAN PEMELIHARAAN & DOCKING KAPAL

NO	JENIS PEKERJAAN	BIDANG/ SUB BIDANG PEKERJAAN	LOKASI	Pemberi / Tugas
				Nama
1	Perbaikan	Pekerjaan Docking dan Pemeliharaan Kapal Tug Boat	Belawan	Pelindo I
2	Perbaikan	Pekerjaan Docking dan Replating, dan pengadaan Alat-Alat Kapal Pandu	Belawan	Pelindo I
3	Perbaikan	Pekerjaan Docking dan Top Overhaul Kapal Pandu	Sei Pakning	Pelindo I
4	Perbaikan	Pekerjaan Docking Tahunan dan Pembaharuan Sertifikat Kapal Pandu	Dumai	Pelindo 1
5	Perbaikan	Pekerjaan Docking Kapal Pandu KPC Selat Kijang 01 dan Kapal Pandu	Batam	Pelindo 1
6	Perbaikan	Pekerjaan Docking Survey Penerimaan Kelas dan Perbaikan Kapal Tug Boat	Lhoksumawe	Pelindo 1
7	Perbaikan	Pekerjaan Docking Survey Penerimaan Kelas dan Perbaikan Kapal Tug Boat	Malahayati	Pelindo 1
8	Perbaikan	Pekerjaan Docking, Spesial Survey dan Perbaikan Kapal Tug Boat	Tanjung Balai Karimun	Pelindo 1
9	Perbaikan	Pekerjaan Docking dan Perawatan Kapal Sriwijaya IX	Belawan	PT Pahala Harapan Lestari

Gambar 1 Pencapaian hasil kerja perusahaan
Sumber : Majalah PT. Prima Multi Peralatan

Disini dapat terlihat bahwa secara gambaran bahwa pekerja pekerja site PT. Prima Multi Peralatan dapat bekerja dengan baik, dengan dapat memberikan ke profesionalan dalam hal pekerjaan sipil, mekanikal dan elektrikal yang berkompeten. Tak heran jika kompensasi yang diberikan dapat memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan secara berkesinambungan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, hal ini tentu akan menunjukan loyalitas pekerja kepada perusahaan tempatnya bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data-data diatas, PT . Prima memberikan Kompensasi kepada karyawan/pekerja nya dalam bentuk Kompensasi Finansial Langsung (Gaji Pokok, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Makan, Tunjangan Transport, Intensif, Lembur, dan Bonus) Kompensasi Finansial Tidak Langsung (BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan BPJS Program Pensiun). Keseluruhan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sudah berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan pengkompensasian yang berlaku. Dan terlihat kinerja sangat lah diperhatikan disini dalam pemberian kompensasi kepada karyawaan, beberapa komponen kompensasi menjadikan kinerja sebagai acuan dalam perhitungan nya, tak dipungkiri bahwa loyalitas dan kinerja pekerja sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan demi mendapatkan benefit dan nama baik perusahaan. Dan itu dapat dibuktikan dari professional nya kinerja karyawan sehingga perusahaan ini mendapatkan kepercayaan dalam bidang jasa yaitu pengerjaan kegiatan pelabuhan di beberapa site pelabuhan yang dikelola oleh pelabuhan Indonesia (Pelindo). Karyawan/pekerja harus memberikan kualitas dan kuantitas diri yang baik untuk perusahaan sebagai perwujudan atas kompensasi yang diterima. Begitu pula dengan perusahaan harus memberikan kewajiban nya dengan benar atas kinerja dari pekerja nya. Apabila perusahaan tidak melakukan nya dengan benar maka, perusahaan akan kehilangan dari segi banyak hal termasuk kinerja dari pekerja tersebut, inilah mengapa kompensasi sangat menjadi acuan penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pekerja. Namun tidak selamanya kompenasasi menjadi alasan berkurangnya kinerja pekerja, bisa saja terdapat beberapa faktor diluar kompensasi itu sendiri.

Adapun saran yang ingin diberikan untuk hasil penelitian ini ialah akan lebih baik lagi perusahaan hendaknya senantiasa meninjau kembali lagi sistem pemberian kompensasi jika sewaktu-waktu perlu adanya evaluasi ketika terdapat kinerja karyawan yang kurang baik agar tidak terjadi ketimpangan dalam hal memberi dan menerima dari kesepakatan atas pekerjaan yang dilakukan dan ini juga agar karyawan dapat terus termotivasi untuk bekerja sesuai dengan kinerja yang diberikannya sehingga pegawai dapat terdorong untuk terus dapat melaksanakan tugas dengan baik untuk perusahaan tersebut.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ini saya dedikasikan kepada pihak-pihak yang membantu saya dalam proses penelitian selama kegiatan magang yang saya lakukan dalam rentang waktu 1 bulan. Yaitu tertera ucapan terima kasih untuk kedua orang tua saya yang sudah memberikan support. Kemudian tertera ucapan terima kasih untuk Dosen Pembimbing Magang saya Ibu Siti Aisyah, M.M yang sudah senantiasa memberikan arahan agar saya dapat melakukan kegiatan magang dengan baik. Kemudian tertera ucapan terima kasih untuk Ibu Afriani Melda Dewi Hrp, selaku Manajer Bidang Keuangan dan Umum yang telah memberikan izin dan mempersilahkan kepada saya untuk dapat melakukan magang dan penelitian pada perusahaan tersebut selama 1 bulan penuh. Kemudian tertera ucapan terima kasih untuk Bang Eqy Gusti Immanuel Saor Kembaren dan Kak Ary Fitriana Kaban selaku Abang dan Kakak Pembimbing dalam Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Prima Multi Peralatan yang telah mengizinkan untuk memberikan informasi mengenai hal yang dibutuhkan untuk kegiatan penelitian ini. Dan tak lupa juga saya memberikan ucapan terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu untuk dapat mengerjakan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Risnawati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar,” *J. Econ.*, vol. 8, no. 2, pp. 235–245, 2020.

[2] L. O. Rumere, “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO,” *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. Kant. Cab. Manad.*, vol. 4, no. 1, pp. 88–100, 2557.

[3] Y. Regina and L. Kartika, “Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Momo Milk Barn Bogor,” *Kolegial*, vol. 4, no. 2, pp. 42–58, 2016.

[4] R. Pratiwi, M. N. Hayati, and S. Prangga, "Perbandingan Klasifikasi Algoritma C5.0 Dengan Classification and Regression Tree (Studi Kasus : Data Sosial Kepala Keluarga Masyarakat Desa Teluk Baru Kecamatan Muara Ancalong Tahun 2019)," *BAREKENG J. Ilmu Mat. dan Terap.*, vol. 14, no. 2, pp. 273–284, 2020, doi: 10.30598/barekengvol14iss2pp273-284.
[5] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 53, no. 9. 2010.
[6] Antaranews.com, *Manajemen sumber daya manusia*. 2010.
[7] W. dan A. Syafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, vol. 4, no. 1. 2557.
[8] E. Hendayani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik Di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis Erni Hendayani," pp. 621–628, 2002, [Online]. Available: https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/887.
[9] A. K. Poluakan, R. F. Runtuwene, and S. A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 70, 2019, doi: 10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77.
[10] N. Rudiyansari, "Sistem Kompensasi Pada Pt. Bondi Syad Mulia," *J. AGORA*, vol. 2(1), no. 1, pp. 4–5, 2014.