

Studi Tentang Sistem Kompensasi di PT. Indomarco Adi Prima Lubuk Pakam

A Study of The Compensation System in PT. Indomarco Adi Prima Lubuk Pakam

Cindy¹⁾

1) Prodi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Abstrak

Latar belakang dari penelitian ini adalah keinginan penulis untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Indomarco Adi Prima, Lubuk Pakam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang sesungguhnya di implementasikan di perusahaan ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penulis menggunakan wawancara semi terstruktur sebagai teknik pengumpulan data. Penulis mewawancarai 3 orang karyawan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Uji kredibilitas data yang penulis gunakan yaitu triangulasi sumber, yang mana penulis melakukan *cross check* data yang di dapatkan dengan supervisor di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Indomarco Adi Prima, Lubuk Pakam sudah cukup baik. Perusahaan memberikan bayaran sesuai dengan standar yang sudah diterapkan pemerintah. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan berupa uang makan, Jamsostek/BPJS, THR, dan bonus akhir tahun kepada karyawannya.

Kata Kunci: Sistem Kompensasi

Abstract

The background of this research is the writer's desire to get a clear picture of how the compensation system applied at PT. Indomarco Adi Prima, Lubuk Pakam. The purpose of this research is to find out how the compensation system is actually implemented in this company. The method used in this research is qualitative method. The author uses semi-structured interviews as data collection. The author interviewed 3 employees. The research data were analyzed using the Miles and Huberman model consisting of data reduction, data presentation and conclusions. The data usage test that the author uses is source triangulation, in which the author cross-checks the data obtained with the supervisor at the company. The results showed that the compensation system applied at PT. Indomarco Adi Prima, Lubuk Pakam are good enough. The company pays according to the standards that have been applied by the government. In addition, the company also provides allowances in the form of meal allowances, Social Security/BPJS, THR, and year-end bonuses to its employees.

Keywords: Compensation System



PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangat tinggi. Untuk eksis dan mencapai tujuan organisasi, setiap perusahaan harus memiliki visi dan misi, sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkualitas, tujuan yang ditetapkan dengan baik dalam perencanaannya, strategi yang dikembangkan dengan tepat, dan implementasi yang terpantau dengan baik dari strategi yang dipilih. Namun secara keseluruhan, integrasi dan kualifikasi sumber daya manusia perusahaan memainkan peran mendasar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang tergolong penting dan perlu dikembangkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan tonggak utama sebagai salah satu hal yang dapat mendukung dan memberikan kemajuan di sebuah perusahaan maupun organisasi (Benny et al., 2021).

Berbicara tentang integrasi dan kualifikasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi dari sudut pandang manajemen, ini bukan hanya tentang kualifikasi mereka, tetapi juga kepuasan kerja mereka dan perilaku di tempat kerja mereka dan sejumlah faktor eksternal yang terkendali dan tidak terkendali lainnya pasti mempengaruhi pertunjukan. Untuk mempertahankan tingkat integritas dan produktivitas karyawan yang konsisten dan untuk terus meningkatkannya dan membangkitkan ketulusan mereka untuk berkontribusi pada perbaikan berkelanjutan, penting bagi perusahaan tempatnya menerapkan manajemen kompensasi, dan secara efektif meningkatkan sumber daya manusianya untuk mempertahankan posisi kompetitif.

Menurut Anggraini, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi (Mery et al., 2021). Di sisi lain, setiap karyawan mendambakan penghargaan, dan mengharapkan kompensasi yang adil sebagai imbalan atas jasa dan kontribusinya kepada perusahaan. Jika ada ketidaksesuaian yang signifikan antara kompensasi dan strategi organisasi, kemungkinan besar akan menghasilkan hambatan besar untuk pencapaian tujuan bisnis strategis. Manajemen kompensasi, yang mengandung banyak elemen, dan berdampak luas pada tujuan organisasi, harus diterapkan untuk menjembatani antara majikan dan karyawannya. Salah satu tujuan manajemen kompensasi adalah untuk merancang struktur gaji dengan biaya terendah yang akan menarik, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang sangat efektif; namun dengan penerapan sistem kompensasi yang efektif dalam pengelolaan kompensasi membuat karyawan merasa memiliki terhadap organisasi; dengan demikian, membangun inisiatif terhadap pekerjaan - yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi.

Sistem kompensasi yang baik juga akan meminimalkan perselisihan industrial, dan membantu menjaga perdamaian dan keharmonisan dalam organisasi—terlepas dari ukuran organisasi dalam banyak kasus; itu, oleh karena itu, sebagian besar mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi.

Kadarisman (dalam Edison, 2016: 159) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan mendapatkan, mempekerjakan serta memelihara karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Edy (2010:189) menyatakan bahwa Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang efektif lebih stabil dalam mencapai tujuan organisasi mereka, jauh lebih cepat sementara perusahaan yang tidak mempraktikkan manajemen kompensasi secara koheren mungkin mengalami hal sebaliknya. Disimpulkan dari penjelasan di atas, penerapan sistem kompensasi yang efektif berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam merekrut, memotivasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, dan dalam menurunkan tingkat turnover karyawan. Sistem kompensasi sangat penting dalam menentukan fungsi manajemen sehingga menarik perhatian penulis. Karena tertarik dengan materi pelajaran tersebut, penulis melakukan penelitian di PT. Indomarco Adi Prima, distributor produk konsumen di Lubuk Pakam.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan metode kualitatif. Berdasarkan eksplanasi, penulis menggunakan rumusan masalah deskriptif. Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) dan penulis tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Nalvin et al., 2021). Penulis mengumpulkan data primer dengan melakukan wawancara, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui jurnal, dokumen, artikel, dan buku yang berhubungan dengan topic penelitiannya. Data yang dikumpulkan kemudian di analisis dengan menggunakan teknik dari Miles and Huberman. Selain itu penulis juga mengecek kembali kredibilitas data yang didapatkan dengan melakukan *cross check* dengan sumber yang sudah di tentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis melakukan evaluasi deskriptif dan mendapat temuan sebagai berikut:

1. Dibayar di atas upah minimum, uang makan, THR, bonus akhir tahun; dan terutama karyawan di Departemen Penjualan, mereka dibayar tunjangan transportasi, dan penyesuaian kompensasi ketika mereka dapat mencapai target penjualan mereka serta ketika mereka keluar dari pekerjaan;
2. Dibayar untuk Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
3. Dinilai kinerjanya sebagai Pemimpin Cabang berdasarkan kriteria: jujur, berdedikasi, loyal, dan aktif;
4. Menerima kenaikan gaji rata-rata 10% setiap tahun;
5. Tidak puas dengan sistem kompensasi; mereka tidak puas dengan hasil penilaian kinerjanya karena menurut mereka penilaian dilakukan oleh Pemimpin Cabang; namun, mereka yang menerima penyesuaian kompensasi sangat senang, dan sangat termotivasi di tempat kerja;
6. Tidak mengetahui kenaikan gaji karena tidak ada pengumuman resmi dari perusahaan mengenai kenaikan gaji tersebut sejak penyesuaian gaji; dan
7. Berharap mereka bisa mendapatkan lebih banyak hari libur, bonus lebih tinggi, dan kompensasi yang lebih baik.

SIMPULAN

PT. Indomarco Adi Prima, Lubuk Pakam telah menerapkan sistem kompensasi yang efektif dalam memotivasi karyawannya terutama yang berada di bagian penjualan. Dalam hal pembayaran kompensasi, perusahaan telah mengikuti peraturan dan kebijakan pemerintah, yaitu: perusahaan membayar gaji di atas upah minimum dengan kenaikan tahunan rata-rata 10% setiap tahun berdasarkan penilaian kinerja karyawan tahunan. Perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan transportasi, tunjangan makan, THR, bonus akhir tahun, dan Jamsostek/BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada orang-orang yang membantu saya dalam membuat artikel ini. Kepada kedua orang tua saya, kepada keluarga saya, dan kepada seluruh dosen di Politeknik Cendana.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In M. Mesran (Ed.), Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI) (pp. 251–254). Green Press.
- Edison, Emron et.al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

- Fajar, Siti Al and Heru, Tri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Fransisca. 2013. *A Study on the Compensation System at PT. Mega Anugrah Mandiri – Medan*. Medan : Perguruan Tinggi Cendana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi IX*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen. Edisi Revisi IX*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mazur, Lech. 2015. *Compensation System*. <http://www.referenceforbusiness.com/management/Em-Exp/Employee-Compensation.html>. (Di ambil pada tanggal 24 Desember 2016)
- Mery, M., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Ciamas, E. S., & Lisa, L. (2021). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Komitmen Organisasi. In M. Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, pp. 553–555). Green Press.
- Moragwa, Ol. 2013. *Compensation System*. <http://chss.uonbi.ac.ke/sites/default/files/chss/publish.pdf>. (Di ambil pada tanggal 20 Desember 2016)
- Nalvin, Wilinny, W., Sutarno, S., Chandra, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan Tahun 2021. In Mesran Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 436–438). Green Press.
- Privacy, perfect. 2015. *Components of Compensation*. <http://www.hr-guide.com/data/G400.htm>. (Di ambil pada tanggal 2 April 2017)
- _____. 2016. *Compensation*. <http://www.hr-guide.com>. (Di ambil pada tanggal 2 April, 2017)
- Rudiyansari, Novita. 2014. *Sistem Kompensasi Pada PT. Boni Syad Mulia*. Surabaya : Universitas Kristen Petra
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media