

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum kompensasi adalah imbalan atas jasa yang dapat berbentuk secara langsung (berbentuk uang), atau secara tidak langsung (seperti asuransi kesehatan, fasilitas liburan). Kompensasi juga merupakan sebuah tanda terima kasih yang diberikan oleh pihak perusahaan atau organisasi pada para karyawannya. Kompensasi ini sebagai bukti bahwa pihak perusahaan menghargai kinerja dari setiap karyawannya yang memberikan keuntungan bagi perusahaan dan juga ini membuat para karyawan merasa dihargai kinerjanya selama ini. Kompensasi dapat berupa materi maupun non materi dan didalam kompensasi terdapat beberapa penunjang seperti bonus, upah, piagam dan lain sebagainya.

Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi (Muljani 2002).

Kompensasi bukanlah satu-satunya alat ukur yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, namun masih banyak lainnya. Tetapi

kompensasi merupakan faktor utama yang menjadi bukti balas budi antara perusahaan dan karyawannya. Karena karyawan telah memberikan kinerja terbaiknya, maka perusahaan patut memberikan apresiasi kepada karyawan dalam bentuk tunai maupun non-tunai.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung, nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser, 1992 : 56). Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri (Strauss dan Sayles, 1990 : 321).

Pemberian gaji atau upah kepada karyawan perusahaan swasta diatur dengan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, sedangkan gaji pegawai negeri diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1977 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 1985.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan

upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko,1994 : 155).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pimpinan dan karyawan, baik yang langsung berupa uang maupun tak langsung berupa uang (Martoyo 2000). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118). Serta kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan disebuah perusahaan (Mulyadi 2005).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas mengenai kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya yang sudah loyal kepada perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini masalah kompensasi adalah masalah yang tidak boleh dianggap sepele oleh pihak perusahaan. Bukan tugas yang mudah bagi bagian personalia untuk menentukan berapa jumlah upah yang dapat dibayarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Sebab, dalam

upah terkadang melekat beberapa kepentingan yang justru saling berlawanan arah satu sama lain.

Oleh karena itu pihak perusahaan dituntut agar dapat berlaku adil dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya. Sebab sebagai mitra kerja yang mendorong perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, maka karyawan patut mendapatkan upah yang sesuai dengan kinerjanya.

TKBM atau Tenaga Kerja Bongkar Muat yang ada di pelabuhan anggrek Kabupaten Gorontalo Utara merupakan penunjang yang mendukung aktivitas di pelabuhan anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Pelabuhan anggrek yang merupakan pelabuhan barang saat ini mulai dilirik para pemilik kapal karena memiliki dermaga yang luas dan biaya bongkar muat yang tergolong murah, oleh karena itu untuk dapat meningkatkan aktivitas bongkar muat yang ada di pelabuhan anggrek, maka pemerintah mengharapkan para tenaga kerja bongkar muat (TKBM) dapat memberikan dukungannya dengan memperlihatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi awal peneliti bahwa dalam sistem kerja yang ada pada TKBM pelabuhan anggrek terdapat 224 orang pekerja, ini adalah jumlah pekerja yang bisa dikatakan cukup banyak, para pekerja ini dibagi ke dalam 5 kelompok kerja dan masing-masing kelompok beranggotakan 43 sampai 44 orang.

Sistem kerja pada TKBM ini menggunakan sistem kerja bergilir dimana tidak semua kelompok langsung turun bekerja pada saat melakukan bongkar muat. Jadi, hanya digunakan 1 sampai 2 kelompok kerja pada tiap bongkar muat. Selain itu, para pekerja ini juga hanya bekerja dalam jangka waktu setengah hari. Jadi dalam sehari hanya 2 kelompok kerja yang bekerja yakni pada saat pagi hingga sore hari dan selanjutnya pada malam hari.

Untuk kompensasi pada TKBM ini terdapat dalam 3 bentuk yakni upah, insentif dan asuransi jaminan keselamatan kerja. Untuk penerimaan upah bagi tiap pekerja akan diberikan setelah para pekerja menyelesaikan bongkar muat dari kapal. Dan juga pemberian upah ini didukung dengan adanya absen dari para pekerja yang dalam pengambilan absen ini dilakukan oleh ketua regu, sehingga pada saat pemberian upah akan terdapat adanya keadilan diantara para pekerja.

Untuk insentif, para pekerja ini mendapatkan tambahan upah yang diberikan pada saat mereka bekerja lewat dari jam kerja yang sudah ditentukan atau bisa disebut dengan lembur. Tambahan upah yang mereka terima pada saat lembur tidaklah kecil karena upah lembur tersebut sebesar 50% dari upah pokok yang mereka terima setiap hari. Selain upah lembur, ada pula upah tambahan lainnya berupa tuslak (upah yang diakibatkan oleh barang-barang mengganggu).

Selanjutnya untuk bentuk kompensasi lainnya yang diterima oleh para pekerja di TKBM adalah asuransi. Tunjangan (Benefit) yang diberikan kepada para pekerja di TKBM adalah jaminan keselamatan kerja yang berupa jamsostek. Jamsostek ini berfungsi melindungi para pekerja dari kecelakaan dilingkungan kerja. Jamsostek memberikan 3 jaminan perlindungan bagi para pekerja yakni berupa jaminan di hari tua, jaminan saat kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

Berdasarkan teori Rivai (2004 : 358) mengenai jenis kompensasi yang terbagi 2 yakni kompensasi finansial dan non finansial, maka berikut ini adalah masalah pemberian kompensasi pada TKBM yang ditemui oleh peneliti saat observasi yang terkait dengan kompensasi finansial yaitu:

1. Pemberian upah pada TKBM kurang menunjang dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dilihat dari upah yang diterima oleh tiap pekerja bisa dikatakan sudah maksimal bahkan lebih dari UMP (Upah Minimum Provinsi). Namun, sistem pemberian upah dan jam kerjanya kurang tepat, dimana upah akan diberikan setelah bongkar muat selesai dikerjakan dan jam kerjanya pun terbagi berdasarkan unit sehingga harus bergilir. Dan pada akhirnya penerimaan upah pun tidak tetap tentu berdasarkan karyawan pada umumnya menerima gaji setiap bulan. Pemberian upah juga biasanya mengalami keterlambatan apabila tepat pada hari libur.

2. Pada TKBM terdapat pemberian insentif atau imbalan berupa tambahan upah dasar pada para pekerja. Tambahan ini berupa hasil lembur atau kerja ekstra yang dilakukan oleh pekerja diluar jam kerjanya. Upah lembur yang diterima pun cukup besar yakni 50% dari upah pokok. Selain itu juga ada upah tambahan yang berupa tuslak. Namun, upah lembur ini akan diterima jika diperlukan kerja ekstra dari para pekerja dan apabila terdapat banyak muatan. Begitupun dengan tuslak dapat diterima jika dalam muatan terdapat barang-barang yang mengganggu kesehatan pekerja misalnya berupa jagung, semen dan pupuk.
3. Bagi para pekerja pada TKBM, untuk dapat menjamin keselamatan kerja para pekerjanya maka pihak TKBM memberikan jaminan asuransi bagi setiap pekerja berupa jamsostek. Namun, jamsostek itu sendiri hanya memberikan perlindungan berupa jaminan dihari tua, jamian kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Sehingga diperlukan adanya jaminan keselamatan lain seperti BPJS atau yang lainnya yang dapat menjamin keselamatan kerja para pekerja dan juga keluarganya.

Berdasarkan hasil observasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM Pelabuhan Anggrek Gorontalo Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya ketidakjelasan sistem pengupahan
2. Adanya ketidakpastian penerimaan insentif
3. Adanya keterbatasan jaminan kesehatan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis mendapatkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi TKBM pelabuhan anggrek Gorontalo Utara?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi penerapan kompensasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis mendapatkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi TKBM pelabuhan anggrek Gorontalo Utara.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kompensasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan dibidang manajemen khususnya pada penerapan kompensasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

2. Manfaat praktis

Merupakan sumbangan pemikiran terhadap pengelola Koperasi TKBM Pelabuhan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dalam mengembangkan usahanya dengan melakukan penerapan kompensasi yang sesuai dengan kinerja para pekerja.