

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Salah satu masalah yang selalu dan masih menarik bagi peneliti di bidang sumber daya manusia adalah mengenai sistem kompensasi. Tidak dipungkiri bahwa salah satu dorongan bagi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi). Mereka berharap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Sesuai amanat UU 45 bahwa setiap warga Negara berhak untuk mendapat pekerjaan yang layak, tetapi pada kenyataannya banyak terjadi pengangguran karena SDM yang dibutuhkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia atau menurunnya produktivitas disebabkan banyak hal dan salah satunya adalah system kompensasi.

System kompensasi juga terdapat dalam Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia tahun 2000 dalam pasal 38 Hak Atas Ketenagakerjaan. Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan fakta yang ada, perusahaan diharapkan dapat merancang system kompensasi yang baik agar bisa meningkatkan prestasi kerja karyawannya, karena bagaimana pun juga sumber daya manusia adalah yang menjadi asset yang harus di tingkatkan produktifitasnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus

mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Salah satu upaya perusahaan agar dapat menciptakan kondisi itu adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari perusahaan/organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul (Sirait 2005:182). Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa perusahaan harus menyiapkan system kompensasi yang menarik bagi karyawan sekaligus tidak memberatkan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan. Hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan menimbulkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan.

PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo memberikan kompensasi untuk memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Zanur Linas Mandiri adalah berupa gaji, insentif, tunjangan. Dimana pemberian gaji didasarkan atas latar belakang pendidikan dan masa kerja. Karyawan yang masa kerja tinggi otomatis akan mendapat gaji yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang masa kerja masih rendah.

Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Haiyani Rumondang menyatakan bahwa 34 provinsi di Indonesia sudah menetapkan upah minimum provinsi (UMP) tahun 2017 dan Gorontalo adalah salah satu provinsi yang mengalami kenaikan UMP sebesar 8,27%. Dimana UMP pada tahun

2016 berkisar Rp1.875.000 kini naik menjadi Rp2.030.000 pada tahun 2017 (www.tribunnews.com).

Berdasarkan keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 441 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2017 di Provinsi Gorontalo terhitung mulai berlaku pada tanggal 01 Januari 2017. Pada saat ini PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo memberikan kompensasi di atas penetapan UMP yang telah ditetapkan pada tahun 2017.

PT. Zanur Linas Mandiri adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran sepeda motor merek Kawasaki di area Gorontalo. PT. Zanur Linas Mandiri senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggannya dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap kendaraan sepeda motor sehingga dibutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang handal.

Adapun gambaran gaji pokok dari masing-masing karyawan serta manager pada PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo dapat di lihat pada table berikut ini.

Table 1.1

Berikut tabel gaji pokok untuk manager dan karyawan PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo:

NO	Jabatan	Gaji pokok	Tunjangan	Total
1.	HRD & GA	Rp. 6.500.000	@2.000.000	Rp. 8.500.000
2.	Head Dept Operation & Marketing	Rp. 5.200.000	@2.000.000	Rp. 7.200.000

3	Head Dept Accounting & Finance	Rp. 5.200.000	@2.000.000	Rp. 7.200.000
4.	Supervisor	Rp.5.000.000	@1.500.000	Rp. 6.500.000
5.	Adm. Spare part	Rp.3.500.000	@1.500.000	Rp.5.000.000
6.	Adm gudang	Rp. 3.300.000	@1.500.000	Rp. 4.800.000
7.	Sales Counter	Rp.2.100.000	@1.500.000	Rp. 3.600.000
8.	Sales Force	Rp.2.100.000	@1.500.000	Rp. 3.600.000
9.	Mekanik	Rp.2.200.000	@500.000	Rp. 2.700.000
10.	Office Boy	Rp.1.900.000	@500.000	Rp.2.400.000

Sumber : PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan UMP berdasarkan keputusan Gubernur Gorontalo tahun 2017. Berdasarkan keterangan diatas maka peneliti merumuskan judul penelitian tentang **“Sistem Kompensasi Pada PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo”**.

1.2 Fokus Penelitian

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas terlihat suatu permasalahan namun agar penelitian ini terarah dan mencapai sasaran seperti yang di harapkan, maka peneliti menganggap perlu memberikan batasan pada ruang lingkup penelitian. Penelitian ini di fokuskan pada Sistem Kompensasi pada PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo meliputi empat indicator kompensasi yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian itu sendiri yaitu agar dapat mengetahui bagaimana system kompensasi yang diberikan oleh PT. Zanur Linas Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian diatas dapat dibedakan menjadi 2 manfaat,yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari manfaat teoritis ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan tentang sistem kompensasi kerja karyawan serta dapat melatih kemampuan dalam menganalisa secara sistematis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa masukan atau ide bagi perusahaan untuk menerapkan sistem kompensasi yang baik dan diharapkan agar menjadi pedoman buat perusahaan lainnya.