

**SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk.
KABUPATEN PATI JAWA TENGAH**

**Laporan Magang MB-KM
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



**Disusun Oleh :
Vivin Veronica
Nim : 30401800349**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

Laporan Magang MB-KM

**SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUA PUTRA
UTAMA MAKMUR Tbk.
KABUPATEN PATI JAWA TENGAH**

**Disusun Oleh :
Vivin Veronica
Nim : 30401800349**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Laporan Magang MB-KM
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 10 Januari 2022

Dosen Pembimbing Lapangan,



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030

Dosen Supervisor,



Aldo Kurnia Budiman., S.E



Laporan Magang MB-KM

**SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUA PUTRA
UTAMA MAKMUR Tbk.
KABUPATEN PATI JAWA TENGAH**

**Disusun Oleh :
Vivin Veronica
Nim : 30401800349**

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 10 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan,



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030

Dosen Supervisor,



Aldo Kurnia Budiman., S.E



Digitally signed by Prof. Dr. Heru
Sulistyo, SE., M.Si.
Date: 2022.02.10
08:25:37 +07'00'

Dosen Penguji,

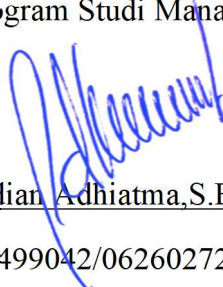


Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M Si.
NIK : 210493032

Drs. Agus Wacyutomo, M.Si.
NIK : 210487015

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 10 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M.

NIK. 210499042/0626027201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Vivin Veronica
NIM : 30401800349
Jurusan : S1 – Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Judul : Sistem Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kabupaten Pati Jawa Tengah

Telah menyatakan bahwa skripsi yang berjudul SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk. KABUPATEN PATI JAWA TENGAH. Merupakan hasil yang saya buat sendiri dan benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari hasil karya orang lain, adapun kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila saya telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal yang tidak diperbolehkan baik sengaja atau tidak, saya akan bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi.



Jepara, 20 Juli 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Vivin Veronica', written over a light background.

Vivin Veronica

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vivin Veronica

NIM : 30401800349

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/~~Tesis/Disertasi~~* dengan judul :

SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk. KABUPATEN PATI JAWA TENGAH.

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 juli 2022

Yang menyatakan,



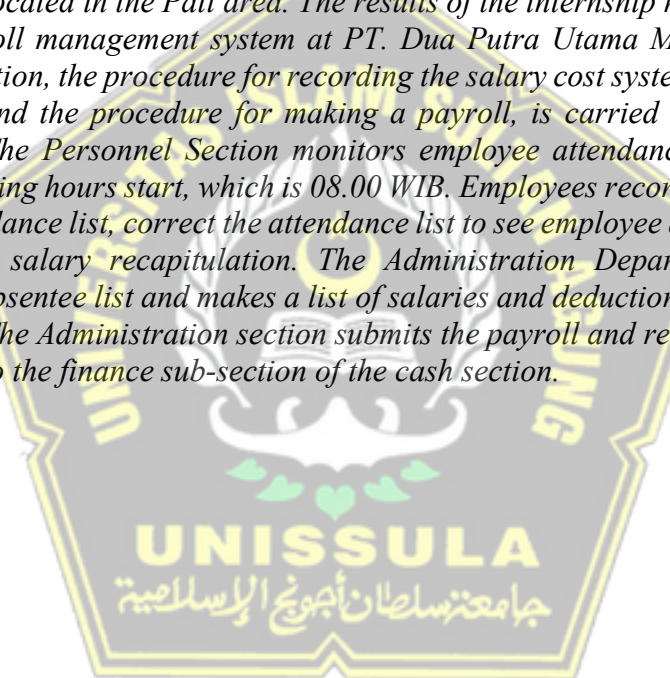
Vivin Veronica

*Coret yang tidak perlu

ABSTRACT

COMPENSATION PROVISION SYSTEM TO INCREASE EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk. PATI DISTRICT, CENTRAL JAVA

This internship activity aims to found problems related to the compensation system at PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk and Provide a proposed solution to the problem of compensation at PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. PT. DPUM Tbk has its main office located at Jalan Raya Pati, Juwana Km 7, Purworejo Village RT 1/5 Pati District, Pati Regency, Central Java 59111, and the correspondent office is at Nariba Office Suite and Pavilion 6th Floor, Jalan Mampang Prapatan Raya Number 39, South Jakarta, PT. DPUM Tbk has 2 factories and storage warehouses, namely in TPI II Complex, Jalan Hang Tuah Dusun Bajomulyo Juwana, and at PT. DPUM Tbk which is located on Jalan Raya Pati Juwana KM 7. All processing plants are located in the Pati area. The results of the internship regarding the used of the payroll management system at PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, in its implementation, the procedure for recording the salary cost system using a transfer approach and the procedure for making a payroll, is carried out as a series of activities. The Personnel Section monitors employee attendance in the morning before working hours start, which is 08.00 WIB. Employees record their attendance in the attendance list, correct the attendance list to see employee attendance as well as make a salary recapitulation. The Administration Department receives a corrected absentee list and makes a list of salaries and deductions charged to each employee. The Administration section submits the payroll and recapitulation of the salary list to the finance sub-section of the cash section.



ABSTRAK

SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk. KABUPATEN PATI JAWA TENGAH

Kegiatan magang ini bertujuan untuk menemukan masalah yang terkait dengan sistem pemberian Kompensasi dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk dan Memberikan usulan solusi terhadap masalah kompensasi pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. PT. DPUM Tbk memiliki kantor pusat (main office) yang ada di Jalan Raya Pati, Juwana Km 7, Desa Purworejo RT 1/5 Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59111, dan kantor koresponden (*correspondent office*) ada di Nariba Office Suite and Pavilion Lantai 6, Jalan Mampang Prapatan Raya Nomor 39, Jakarta Selatan, PT. DPUM Tbk memiliki dua pabrik beserta gudang penyimpanan yakni pada Komplek TPI II, Jalan Hang Tuah Dusun Bajomulyo Juwana, beserta di PT. DPUM Tbk yang ada di Jalan Raya Pati Juwana KM 7. Seluruh pabrik pengolahan letaknya di wilayah Pati. Hasil magang mengenai Penggunaan Sistem pengolahan penggajian pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, dalam pelaksanaannya prosedur guna melakukan pencatatan sistem biaya gaji mempergunakan pendekatan transfer maupun prosedur penyusunan daftar gaji, dilakukan menjadi satu serangkaian aktivitas. Bagian personalia melaksanakan pengawasan pada Absensi karyawan dilaksanakan pagi hari sebelum dimulainya jam kerja, yakni pukul 08.00 WIB. Pekerja mencatatkan kehadiran pada daftar hadir, melakukan koreksi daftar absensi guna mengetahui kehadiran pekerja dan juga menyusun rekapitulasi gaji. Bagian administrasi menerima daftar absensi yang sudah dibenahi lalu menyusun daftar gaji dan berbagai potingan yang dibebankan terhadap masing-masing pekerja. Bagian administrasi menyerahkan daftar gaji maupun rekapitulasi daftar gaji ke bagian keuangan sub bagian kas.

Kata kunci: Kompensasi, Produktifitas Kerja, Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan pada Tuhan YME atas berkat dan rahmat-Nyalah maka penulis bisa merampungkan proposal penelitian dengan judul “SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk.KABUPATEN PATI JAWA TENGAH” dengan tepat waktu. Penulisan proposal ini tujuannya yakni guna memahami cara penyusunan skripsi dalam Universitas Islam Sultan Agung Semarang maupun guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen.

Dalam kesempatan ini, penulis akan mengucapkan terima kasih pada seluruh pihak yang sudah memberi dukungan materiil dan moril maka proposal penelitian bisa diselesaikan. Ucapan terima kasih ini peneliti ucapkan pada:

1. Bapak Dr.H. Budi Cahyono, SE.,M.Si. sebagai Dosen yang sudah mendidik dan memberikan bimbingan pada masa perkuliahan
2. Pimpinan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, Bapak Wiwit Sudiarso,SE maupun semua staff perusahaan terhadap bantuan dan kesempatan yang diberikan pada penulis untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan pada penyusunan proposal penelitian.
3. Papa mama beserta adikku yang sudah memberi dorongan, doa, semangat pada saat menyusun skripsi.
4. Teman satu bimbingan penelitian proposal yang sudah berjuang bersama penulis untuk merampungkan proposal penelitian.

Walaupun sudah berupaya merampungkan proposal penelitian ini semaksimal mungkin, penulis sadar bahwasanya proposal penelitian ini masih terdapat kekurangan. Oleh karenanya, penulis mengharapkan kritik saran yang membangun melalui pembaca untuk menyempurnakan semua kekurangan pada pembuatan proposal penelitian ini. Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini bermanfaat untuk para pembaca beserta pihak lainnya yang memiliki kepentingan.

Jepara,30 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

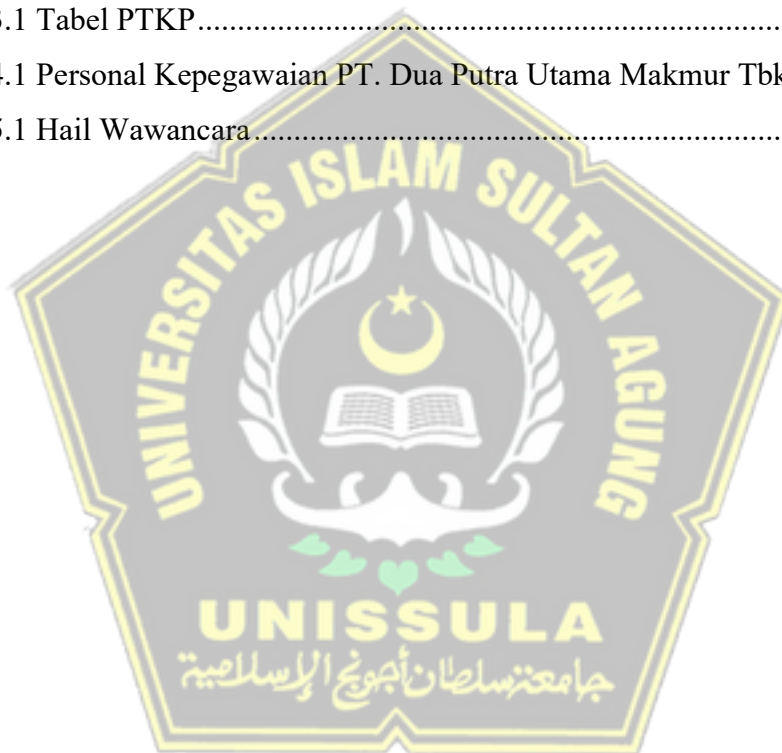
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Tujuan Magang.....	1
1.2 Sistematika Laporan	8
1.2.1 BAB I Pendahuluan	8
1.2.2 BAB II Profil Organisasi dan Aktivitas Magang.....	8
1.2.3 BAB III Identifikasi Masalah.....	10
1.2.4 BAB IV Kajian Pustaka	10
1.2.5 BAB V Analisis dan Pembahasan.....	10
1.2.6 BAB VI Kesimpulan dan Rekomendas	10
1.2.7 BAB VII Refleksi Diri.....	10
BAB II PROFIL PERUSAHAAN.....	11
2.1 PROFIL PERUSAHAAN.....	12
2.1.1 Gambaran Umum PT Dua Putra Utama Makmur Tbk	12
2.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	16
2.1.3 Struktur Organisasi	17
2.1.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Kerja Perusahaan.....	17
2.1.5 Ruang Lingkup Perusahaan	23
2.1.6 Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	23
2.1.7 Penciptaan Nilai-Nilai.....	25
2.1.8 Praktik Manajemen dan Akuntansi.....	27

2.2 Aktivitas Magang.....	28
2.2.1 Deskripsi Kegiatan Magang.....	28
2.2.2 Penjelasan Kegiatan Magang.....	29
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH	30
3.1 Analisis Data.....	34
3.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	35
BAB IV KAJIAN PUSTAKA.....	36
4.1 LANDASAN TEORI.....	36
4.1.1 Sistem Penggajian dalam Islam	36
4.1.2 Tujuan Kompensasi	39
4.1.3 Metode Kompensasi.....	39
4.1.4 Kegunaan Penilaian Kinerja	43
4.1.5 Teori Kompensasi	44
BAB V ANALISI DAN PEMBAHASAN.....	46
5.1. Gambaran Perusahaan.....	50
5.2. Pengembangan Organisasi	50
BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	53
6.1. Kesimpulan	54
6.2. Rekomendasi.....	54
BAB VII REFLEKSI DIRI.....	57
7.1. Hal Positif Selama Perkuliahan.....	58
7.2. Pengembangan Softskills	60
7.3. Pengembangan Kemampuan Kognitif	61
7.4. Kunci Sukses Berdasarkan Pengalaman	62
7.5. Rencana Pengembang Karir	62
BAB IV DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Kompensasi yang Diterima Karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.....	6
Tabel 2.1 Karyawan Personal Menurut Jenjang Status Karyawan	14
Tabel 2.2 Karyawan Personal Menurut Jenjang Status Karyawan	15
Tabel 2.3 Karyawan Personal Menurut Jenjang Status Karyawan	16
Tabel 2.4 Jam Kerja PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.....	30
Tabel 3.1 Tabel PTKP.....	38
Tabel 4.1 Personal Kepegawaian PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.....	41
Tabel 5.1 Hail Wawancara.....	48



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. 18



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Tujuan Magang

Pertumbuhan ekonomi dunia yang sangat pesat, membuat perusahaan-perusahaan dagang bersaing ketat untuk mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaannya. tergantung pada keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki dan ditunjang dengan berbagai variabel produksi yang lain. Hal ini tidak bisa dilepaskan dari fungsi pemimpin dengan kepemimpinan yang transparansif maupun partisipatif, untuk melakukan kerja sama dengan karyawan dalam memmanifestasikan tujuan perusahaan dan organisasi. Untuk memotivasi minat bekerja karyawan serta memotivasi agar karyawan lebih produktif dan inovatif dalam menjalankan tugas-tugasnya maka perlu diberikan kompensasi yang sesuai dan adil bagi karyawan.

Kompensasi yaitu hal yang krusial dalam perusahaan, yang termasuk motivasi utama seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaan, bahwasanya pekerja mempergunakan keterampilan, pengetahuan, waktu, dan tenaga tidak hanya ingin mengabdikan dan membaktikan diri dalam perusahaan, namun adanya tujuan lainnya yakni menginginkan balas jasa dan kompensasi terhadap konsekuensi yang sudah diberikan untuk perusahaan. Disamping itu kompensasi pula diberikan pada pekerja memberi pengaruh terhadap tuntutan kerja pegawai.

Sistem kompensasi yang baik akan dapat memberi kepuasan kerja untuk karyawan dan mungkin perusahaan bisa mempertahankan karyawan. Disebabkan kompensasi sangatlah krusial untuk karyawan. Yang mana kompensasi bisa

membangkitkan maupun mempertahankan kesejahteraan karyawan. Apabila karyawan tidak mendapat kompensasi seperti yang mereka harapkan maka akan merasa ketidakpuasan akan keputusan perusahaan. Maka mengakibatkan turunnya produktivitas dan semangat kerja serta loyalitas karyawan yang sangat berpengaruh kepada produktivitas karyawan. Apabila tidak ditanggulangi oleh pihak perusahaan maka banyak karyawan yang tidak puas dan mengundurkan diri.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan pada pegawai untuk jasa dalam melaksanakan kewajiban, tugas, maupun tanggung jawab yang diberikan padanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi penting untuk pegawai dikarenakan kompensasi merepresentasikan ukuran nilai kerja pegawai, yakni keluarga, rekan kerja, serta masyarakat. Kompensasi yang mencukupi, terkhusus pada hubungan dengan motivasi kerja pegawai wajib dipunyai sebuah perusahaan tidak ketidakpastian lingkungan yang lebih baik. Berdasarkan penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012).

Sesuai pemaparan Wibowo (2016: 271) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi pada karyawan menjadi imbalan terhadap penggunaan tenaga kerja.

Marwansyah (2016: 269) kompensasi merupakan imbalan dan penghargaan langsung dan tidak langsung, finansial ataupun non finansial, yang layak dan adil pada pegawai, menjadi kontribusi atau balasan pada capaian tujuan perusahaan.

Sesuai pemaparan Dessler dan Subekhi (2012), kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diberikan pegawai menjadi balas jasa ataupun kontribusi yang mereka berikan pada organisasi.

Hasibuan (2015), menyebutkan bahwasanya Kompensasi merupakan seluruh pendapatan dengan bentuk barang, uang, langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai untuk imbalan terhadap jasa yang diberikan pada perusahaan.

Hasibuan (2015) menguraikan kompensasi wajib dibayarkan tepat waktu, tidak boleh ditunda, agar kepercayaan pegawai pada bonafiditas perusahaan bertambah baik, konsentrasi dan ketenangan kerja akan lebih baik. Bila pembayaran kompensasi waktunya tidak tepat akan memberi akibat moral, gairah kerja, disiplin kerja pegawai mengalami penurunan, dan turnover pegawai bertambah tinggi. Kebijakan waktu pembayaran harusnya mengacu dari pada menunda lebih baik mempercepat serta menentukan waktu yang terbaik.

PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kota Pati adalah perusahaan yang beroperasi dibidang industry perikanan terpadu. Pengolahan dan perdagangan ikan laut mempunyai fasilitas produksi seperti freezer truck, cold freezer, maupun fasilitas pendukung yang lain, produksi berupa seluruh jenis udang laut, ikan laut, cumi, gurita, udang tambak. Kenyataan dalam pemberian kompensasi memberikan kerugian yang sangat besar bagikaryawan. Perusahaan bisa kehilangan SDM yang sangat berkualitas maupun berpengaruh besar untuk perusahaan. Jika pemberian kompensasi tidak didasari dengan asas keadilan sehingga terjadi kecemburuan social dan ketidakpuasan pada karyawan. Akibatnya akan timbul menurunnya kinerj dan semangat karyawan terhadap perusahaan.akhirnya

karyawan menuntut hak-hak dengan cara hukum dan aksi. Memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara memberikan kompensasi dengan adil dan layak, akan mendorong semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan memberi kompensasi pada karyawan perusahaan meningkatkan karyawan memperoleh kepuasan untuk bekerja adalah capaian prestasi kerja yang memberi karakteristik karyawan terhadap prestasi individual, kemudian dilihat hasil kerja. Kompensasi sangatlah penting untuk pegawai, dikarenakan jumlah kompensasi adalah nilai pekerjaan pegawai. Sedangkan tinggi rendahnya kompensasi bisa memberi pengaruh pada prestasi kerja pegawai.

Kompensasi tidak hanya krusial bagi pegawai, tetapi penting untuk perusahaan, dikarenakan program kompensasi hal yang harus dilakukan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya. Sistem kompensasi yang layak dan adil sangatlah utama bagi keberlangsungan perusahaan, maka perusahaan perlu untuk membuat kebijakan yang adil dan layak, agar keputusan dapat diterima karyawan dengan baik tanpa merugikan pihak manapun. bahwasanya kompensasi yang diterima terhadap jasa yang sudah diberikan pada perusahaan memberi kemungkinan pekerja mempertahankan harkat martabat dan bisa menjadikan pekerja mempertahankan tingkatan hidup yang layak, wajar maupun mandiri dan tidak bergantung dengan individu lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan, bila pekerja tidak puas terhadap imbalan yang didapatkan, memberi akibat hal yang sifatnya buruk yang tidak dikehendaki perusahaan. Begitu juga dengan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kota Pati yang beroperasi dibidang perikanan dan pengolahan hasil laut. Pemberian imbalan sangat

berpengaruh kepada produktivitas dan semangat kerja karyawan yang berakibat kepada meningkat dan menurunnya jumlah penjualan produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Penulis melihat PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kota Pati belum maksimal dalam memberikan balas jasa terhadap tenaga kerja. Dimana kompensasi diberikan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kota Pati belum menjamin kesejahteraan hidup karyawan Kompensasi keuangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan yaitu berupa gaji pokok ditambah uang makan, insentif pengolahan dan penjualan hasil laut dan insentif suatu kegiatan.

Unuk kompensasi bukan keuangan berupa jaminan kesehatan, tunjangan hari raya dan program liburan. Namun pemberian kompensasi terkadang masih menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan. Karena insentif tidak merata diterima karyawan, misalnya pemberian insentif penjualan hasil ikan laut hanya diterima oleh manajer dan karyawan di bidang pemasaran. Kemudian didalam pemberian insentif kegiatan hanya diterima oleh manajer, karyawan dibidang pemasaran dan bidang logistik ditunjuk sebagai tim kerja kegiatan dan tidak semua karyawan ditunjuk sebagai tim kerja kegiatan tersebut. beberapa ketimbangandalam memberikan gaji pada karyawan.

Tabel 1.1. Kompensasi yang Diterima Karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Jenis Kompensasi yang Diterima
1.	General Manajer	4	Gaji pokok (diatas UMR) + uang makan + insentif penjualan + insentif kegiatan + jaminan kesehatan + program liburan

2.	Manajer	11	Gaji pokok (diatas UMR) + uang makan + insentif penjualan +jaminan kesehatan +program liburan
3.	Bidang Pemasaran	13	Gaji pokok (Sesuai UMR) + uang makan + insentif penjualan + insentif kegiatan + jaminan Kesehatan + program liburan
4.	Bidang HRD	13	Gaji pokok (Sesuai UMR) + uang makan + insentif penjualan + insentif kegiatan + jaminan kesehatan +program liburan
5.	Bidang Finance	10	Gaji pokok (Sesuai UMR) + uang makan + insentif penjualan + insentif kegiatan + jaminan kesehatan +program liburan
6.	Bidang Administrasi	8	Gaji pokok (Sesuai UMR) + uang makan + program liburan
7.	Satpam/security	3	Gaji pokok (Sesuai UMR) + uang Makan + program liburan

Berdasarkan tabel 1.1. terlihat beberapa pemberian kompensasi pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kota Pati. pengaruh yang menimbulkan kecemburuan social pada karyawan, kemudian diperburuk dengan terjadi kendala didalam pemberian imbalan seperti keterlambatan pemberian gaji dan insentif, dihilangkannya bonus atau *reward* untuk pekerja yang memiliki prestasi kerja unggul, hilangnya jaminan kesehatan atau bpjs tenaga kerja. Hal ini tentu menurunkan semangat dan produktivitas kerja karyawan yang mengakibatkan kepada stagnan dan cenderung menurunnya penjualan pengolahan hasil laut.

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 43 Tahun 1999 Terkait Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 Terkait Pokok-pokok Kepegawaian dinyayakan tiap Karyawan memiliki hak mendapatkan gaji yang layak dan adil dengan beban tanggung jawab dan pekerjaannya, gaji yang diperoleh Pegawai Negeri haruslah dapat meningkatkan produktivitas atau memberi jaminan kesejahteraan,

pemberian imbalan keadilan terdapat 2 macam yang wajib dijadikan prioritas utama, yakni keadilan prosedural dan distributif. Keadilan distributif berupaya guna menerangkan bagaimanakan individu pada bentuk dan jumlah kompensasi yang diberikan, sementara keadilan prosedural berhubungan dengan tata cara yang dipergunakan dalam menetapkan kompensasi.



Keadilah distributif memiliki 3 macam, yakni keadilan eksternal, internal, maupun sesama karyawan. Pertama, keadilan internal merupakan jaminan pembayaran yang haruslah seimbang dengan biaya yang terdapat dalam bagian lainnya. Hal tersebut bisa dirasakan bila kompensasi dilandaskan terhadap hasil pengevaluasian pekerjaan. Ke-2, keadilan eskternal merupakan jaminan bahwasanya posisi yang lebih tinggi ataupun seseorang yang lebih bermutu pada organisasi memperoleh upah lebih besar. Hal tersebut bisa dirasakan jika kompensasi sesuai dengan hasil survei upah. Ke-3, keadilan sesama pekerja yakni keadilan yang akan dirasakan jika pekerja yang melaksanakan pekerjaan sama, diberikan gaji dengan faktor unik melalui tiap pekerja. Hal tersebut bisa dirasakan bila kompensasi yang diberikan disesuaikan terhadap hasil pengevaluasian prestasi. Gary Dessler (2016: 175) menyatakan 4 wujud keadilan pada pemberian kompensasi, yakni: keadilan internal, eksternal, keadilan prosedural dan perorangan. seluruh keadilan sama dengan yang sebelumnya dinyatakan, terkait keadilan prosedural Dessler menyebutkan keadilan prosedural merupakan keadilan pada prosedur yang dipakai dalam menentukan eputusan berhubungan mengenai pengalokasian upah.

Sesuai pemaparan Mondy dan Martocchio (2016), jenis kompensasi bisa berbentuk keuangan (finansial) maupun non keuangan (non finansial). kompensasi keuangan dibedakan menjadi 2 seperti kompensasi keuangan langsung maupun tidak langsung, kompensasi keuangan langsung mencakup upah yang didapatkan pegawai berbentuk bonus, gaji, upah, komisi, kompensasi keuangan tidak langsung mencakup imbalan keuangan namun, tidak termasuk kompensasi keuangan langsung misal cuti liburan, sakit, asuransi kesehatan. Sedangkan kompensasi non finansial bisa seperti penghargaan, pengakuan, pujian.

Mengacu penjelasan masalah perselisihan tersebut sehingga peneliti terdorong guna mengkaji maupun meneliti sebuah proses pemutusan perselisihan hubungan industrial mengenai kompensasi dan pengupahan dibidang pengolahan perikanan hasil laut, penulis bermaksud untuk membuat penulisan laporan dengan judul “Sistem Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kabupaten Pati Jawa Tengah”. Tujuan magang yang dilakukan adalah:

- 1) Untuk menemukan masalah yang terkait dengan sistem pemberian Kompensasi pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.
- 2) Memberi usulan solusi terhadap masalah kompensasi pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

1.2 Sistematika Laporan

Pembuatan laporan ini memuat beberapa bab dan sub-bab yang menjelaskan banyak hal. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1.2.1 BAB I Pendahuluan

Menerangkan secara umum mengenai kegiatan magang, permasalahan maupun tujuan magang. Serta menjelaskan sistematika laporan yang ditulis dalam laporan.

1) Latar Belakang dan Tujuan Magang

Menjelaskan alasan dari topik yang dipergunakan pada laporan magang disertai dengan tujuan proses magang yang dilakukan.

2) Sistematika Laporan

Menjelaskan bab maupun sub bab yang ada pada Laporan Magang.

1.2.2 BAB II Profil Organisasi dan Aktivitas Magang

Menguraikan profil organisasi tempat magang dan menjelaskan kegiatan yang dilakukan mahasiswa selama proses magang.

1) Profil Organisasi

Bila diizinkan perusahaan sehingga akan dimasukkan sub-bab profil organisasi lokasi magang. Dengan menguraikan profil organisasi yang merupakan konteks dari topik yang dipergunakan.

(1) Gambaran Umum Organisasi

Menggambarkan dan mengenalkan organisasi tempat magang.

(2) Visi dan Misi Organisasi

Menyebutkan visi misi organisasi tempat magang.

(3) Struktur Organisasi

Menggambarkan struktur organisasi tempat magang.

2) Aktivitas Magang

Menjelaskan semua kegiatan yang dilaksanakan pada saat magang.

1.2.3 BAB III Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi masalah yang muncul dan memilih beberapa masalah yang paling penting untuk dipecahkan.

1.2.4 BAB IV Kajian Pustaka

Menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih.

1.2.5 BAB V Analisis dan Pembahasan

Menguraikan kembali masalah penting yang menjadi topik pembahasan.

1.2.6 BAB VI Kesimpulan dan Rekomendasi

Menerangkan kesimpulan dari yang dihasilkan melalui analisi permasalahan yang ada. merekomendasi terkait hal yang harus dilakukan perbaikan oleh organisasi tempat magang pada permasalahan yang ada maupun program studi pada kelemahan kontribusi mahasiswa saat magang.

1) Kesimpulan

Memberikan kesimpulan pendapat mengenai permasalahan yang dianalisa.

2) Rekomendasi

Rekomendasi tentang hal hal yang perlu diperbaiki perusahaan.

1.2.7 BAB VII Refleksi Diri

Memberi jabaran terkait hal yang baik agar diterima pada saat perkuliahan yang memberi manfaat pada pekerjaan saat magang, menjabarkan mengenai manfaat magang pada pengembangan softskill didapatkan.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

2.1 PROFIL PERUSAHAAN

2.1.1 Gambaran Umum PT Dua Putra Utama Makmur Tbk

Sebelum menjadi perseroan terbatas, perusahaan memulai bisnisnya di tahun 2008 dengan badan usahanya masih berbentuk CV. Waktu itu, CV Dua Putra Dewa dirintis oleh 5 anak muda yang asalnya dari Kabupaten Pati memulai bisnis penjualan ikan secara mengambil stok melalui nelayan memasarkan ke pasar lokal. Sesudah 7 tahun berdiri serta terjadi perkembangan, didirikan badan hukum dengan bentuk perseroan terbatas bernama PT Dua Putra Utama Makmur berdiri tanggal 09 Mei 2012. Ketika pendirian, perusahaan mendirikan bisnisnya mempunyai ruangan pendingin dengan kapasitas 500ton yang lokasinya di Kec. Juwana, Pati – Jawa Tengah, mulai dijalankan bulan Oktober 2012.

Mengetahui perkembangan usaha yang terbuka pada industri perikanan, tahun 2013 perusahaan menambah kapasitas ruangan pendingin menjadi 500ton dan 1000 ton, yakni secara membuka lokasi ruangan pendingin baru dengan kapasitas 500ton di Kecamatan Pati, Jawa Tengah. Tahun 2013, perusahaan mulai menjalankan ruang proses bagi produk udang maupun melaksanakan ekspor pertamanya ke Malaysia. Tahun 2014, perusahaan melaksanakan lagi peningkatan ruangan pendingin sejumlah 3000

ton. Maka akhir tahun 2014, perusahaan menjalankan total *cold storage* sejumlah 4000ton dengan harapan bisa memenuhi permintaan melalui negara Thailand, China, Singapura, Jepang, Korsel, perusahaan membeli pula kapal penangkap ikan maka dari yang awalnya perseroan mendapatkan persediaan ikan melalui pihak ke-3, saat ini perseroan bisa mengambil ikan menggunakan kapal sendiri.

Tahun 2014, Perusahaan dapat melakukan pengembangan bisnisnya di perikanan secara membeli kapal sendiri, meluaskan perdagangan luar negeri menggunakan produk kelautan, dan meluaskan kapasitas cold storage. Mulanya, perusahaan memiliki 2 kapal adalah kapal rekanan ataupun dengan maksud lain perusahaan memiliki mitra yang melakukan kerja sama pada pengadaan kapal. Sesuai dengan perkembangan perusahaan hingga di tahun 2016, PT DPUM Tbk telah memiliki dua puluh empat kapal yang mana dua puluh kapal masih pada proses pembangunan, sedangkan terdapat empat kapal yang telah siap dioperasikan. Satu kapa diantaranya, telah 2 kali trip yang sekali tripnya memerlukan waktu kira-kira tiga bulan. Sementara tiga kapal yang lain baru melaksanakan trip pertamanya berangkat melaut.

Tanggal 26 Nopember 2015, PT DPUM Tbk mendapatkan penryataan efektif melalui OJK guna melaksanakan Penawaran Umum Perdana Saham DPUM (IPO) pada masyarakat sejumlah 1.675.000.000 bernilai sejumlah Rp100-per saham memiliki harga penawaran Rp550-per sahamnya, saham itu diregistrasikan dalam BEI tanggal 8 Desember 2015. Pemilik saham

Yang mempunyai lima persen saham ataupun lebih saham Dua Putra Utama Makmur Tbk, diantaranya: PT Pandawa Putra Investama (59,73%), UOB Kay Hian Pte. Ltd.(13,06%), DPP Inhouse 1 (6,53%). Kini PT DPUM telah mendunia secara melaksanakan ekspor ke luar negeri maupun tela masuk ke pasar saham / IPO dalam BEI memiliki kode Emiten DPUM tanggal 8 Desember 2015. Kode emiten diambil melalui kata Dua Putra Utama Makmur. Dalam bidang SDM, PT DPUM Tbk dapat melakukan penyerapan tenaga kerja sejumlah empat ribu karyawan walau kebutuhan karyawan belum terpenuhi sepenuhnya. Disamping itu, perusahaan dapat melaksanakan produksi memiliki kapasitas seratus ton tiap hari dan kapasitas cold storage hingga 25.000 ton.rencananya, PT DPUM Tbk akan melaksanakan ekspansi secara mendirikan perusahaan di Natuna, Provinsi Kepulauan Riau. data karyawan, bisa diklasifikasikan yakni:

Tabel 2.1. Karyawan Personal Menurut Jenjang Status Karyawan

Jenjang Kepangkatan	Tahun				
	2020	2018	2016	2014	2012
Karyawan Tetap	260	339	74	44	10
Karyawan Tidak Tetap	1.192	1.968	154	36	18
Total	1.452	2.307	224	80	28

Sumber: Data Perusahaan, Dokumen PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, 2020

Tenaga kerja tetap yaitu karyawan yang mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha dalam jangka waktu tak menentu. Pekerja tetap, berdasarkan PMK-252 ditambahkan yaitu:

Karyawan tetap yaitu karyawan yang mendapatkan ataupun menerima pendapatan dengan jumlah yang sudah ditentukan dengan teratur, termasuk anggota dewan pengawasan dan anggota dewan komosaris dengan berkelanjutan turut melakukan pengelolaan aktivitas perusahaan dengan langsung, karyawan yang bekerja berdasar suatu kontrak jangka waktu asalkan karyawan yang terkait bekerja penuh (*fulltime*) pada pekerjaan itu.

Sedangkan, karyawna tidak tetap merupakan karyawan yang hanyalah mendapatkan imbalan jika karyawan yang terkait bekerja, berdasar jumlah hari bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ataupun penyelesaian jenis kerja yang diminta pemberi kerya. Hak tenaga kerja lepas yakni memperoleh gaji selaras dengan kerja maupun waktu kerjanya, dan tidak memperoleh jaminan sosial. Dikarenakan pekerja sifatnya kontrak, sesudah kontrak selesai, hubungan karyawan dengan pemberi kerja selesai.

Tabel 2.2. Karyawan Personal Menurut Jenjang Status Karyawan

Jenjang Kepangkatan	Tahun				
	2020	2018	2016	2014	2012
Komisaris Direktur	6	7	7	5	5
General Manajer	4	4	5	1	1
Manajer	11	15	19	11	4
Supervisor	62	73	42	15	6
Officer	114	230	155	48	13
Non-staff	1.255	1.977	-	-	-
Total	1.452	2.307	228	80	29

Sumber: Data Perusahaan, Dokumen PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, 2020

Tujuannya mengembangkan produktivitas pegawai maupun efisiensi. Persaingan usaha meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengasah kemampuan yang sudah dimiliki menjadi sangat utama yang wajib diambil perusahaan supaya mampu bertahan pada persaingan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan menuliskan pengertian pelatihan kerja, yaitu seluruh aktivitas mendapatkan, memberikan, mengembangkan, meningkatkan produktivitas, kompetensi kerja, sikap, disiplin, serta etos kerja dalam suatu tingkat keahlian dan keterampilan, dengan kualifikasi dan jenjang pekerjaan ataupun jabatan.

Pengembangan pegawai diartikan dengan proses karyawan, adanya dukungan pimpinan, melaksanakan beberapa rencana pelatihan karyawan guna mengembangkan kemampuan serta mendapatkan wawasan, maupun skill baru. Pengarahannya lebih kepada persiapan pegawai sebagai seseorang memiliki tanggung jawab lebih besar.

Tabel 2.3. Karyawan Personal Menurut Jenjang Status Karyawan

Jenjang Kepangkatan	Tahun				
	2020	2018	2016	2014	2012
S2-S3	4	8	-	-	-
S1	73	106	36	20	7
Diploma	25	42	11	-	1
Non Akademi	1.350	2.150	181	60	20
Total	1.666	877	228	80	28

Sumber: Data Perusahaan, Dokumen PT Dua Putra Utama Makmur Tbk, 2020

Jenjang Pendidikan karyawan merupakan faktor yang haruslah diperhatikan pada pihak perusahaan untuk merancang skala upah dan struktur. Pegawai mempunyai kualifikasi pendidikan lebih tinggi tentulah harus mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Maka jenjang pendidikan memberi

pengaruh pada besar kompensasi pegawai. Pada Pasal 2 Ayat (5) Permenaker sudah disebutkan bahwasanya pendidikan merupakan tingkatan pengetahuan yang didapatkan melalui jenjang pendidikan formal selaras dengan sistem pendidikan nasional yang disyaratkan pada sebuah jabatan. Pihak perusahaan agar menentukan suatu kualifikasi pendidikan guna melaksanakan suatu jabatan.



PT. DPUM Tbk memiliki kantor pusat (*main office*) yang letaknya di Jalan Raya Pati, Juwana Km 7, Desa Purworejo RT 1/5 Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59111, dan kantor koresponden (*correspondent office*) ada di Nariba Office Suite and Pavilion Lantai 6, Jalan Mampang Prapatan Raya Nomor 39, Jakarta Selatan, PT. DPUM Tbk memiliki dua pabrik maupun gudang penyimpanan yakni pada Komplek TPI II, Jalan Hang Tuah Dusun Bajomulyo Juwana, beserta pada PT. DPUM Tbk yang ada di Jalan Raya Pati Juwana KM 7. Seluruh pabrik pengolahan letaknya di wilayah Pati.

2.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi perusahaan perikanan terkemuka di dunia.

2) Misi

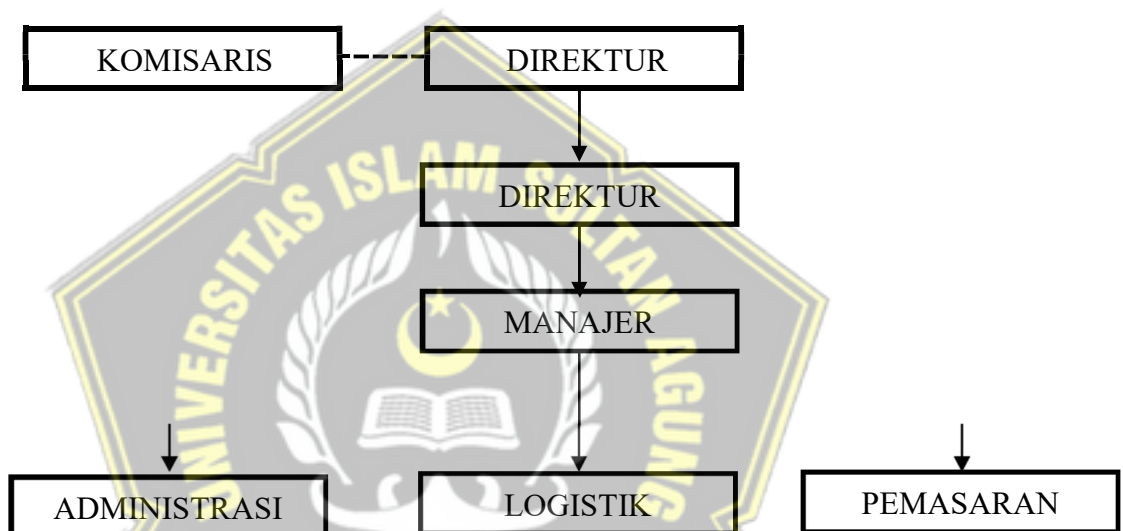
PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. memiliki tekad dalam memenuhi harapan serta kebutuhan konsumen dan selalu melaksanakan perbaikan untuk mewujudkan kepuasan konsumen dengan menyediakan produk

yang kompetitif dan berkualitas baik, rantai penyediaan yang maksimal maupun pengembangan kemampuan SDM.

2.1.3 Struktur Organisasi

Secara garis besar, struktur organisasi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. adalah.

Gambar 2.1. Struktur Organisasi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.



2.1.4 Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian/Unit Kerja Perusahaan

Di bawah merupakan Job Description melalui masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

1) Komisaris

(1) Fungsi

Menjalnakan pengawasan, memiliki tanggung jawab pada aktivitas perusahaan, melaksanakan kontroling dan memberi saran.

(2) Tugas

Memberi nasehat maupun pengarahan pada Direksi untuk melaksanakan tugas.

- a) Melaksanakan pengawasan terhadap kebijakan Direksi untuk mengoperasikan Perusahaan.
- b) Patuh dengan aturan undang-undang yang ada, anggaran dasar perusahaan maupun keputusan RUPS.
- c) Melakukan evaluasi anggaran dan rencana kerja perusahaan maupun mengikuti perkembangan perusahaan atau adanya tanda yang membuktikan perusahaan tengah mengalami masalah, Dewan Komodaris akan meminta Direksi guna mengumumkan pada pemilik saham serta merekomendasikan bagi langkai evaluasi dan memberi masukan maupun rapat pada RUPS.
- d) Rencana pengembangan bisnis, tujuan strategis perusahaan, laporan keuangan tahunan, anggaran tahunan, hal penting yang lain perlukan.

2) Direktur Utama

(1) Fungsi

- a) Menentukan maupun memutuskan dan kebijakan paling tinggi perusahaan.
- b) Memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan serta memimpin perusahaan.

- c) Memiliki tanggung jawab terhadap keuntungan atau kerugian perusahaan.
 - d) Mengembangkan dan merencanakan sumber pembelanjaan serta pendapatan aset perusahaan.
 - e) Bertindak menjadi wakil perusahaan baik luar dan dalam perusahaan.
 - f) Menentukan strategi dalam mewujudkan visi misi.
 - g) Melakukan pengawasan serta koordinasi seluruh aktivitas yang ada perusahaan.
 - h) Memberhentikan maupun mengangkat pegawai perusahaan.
- (2) Tugas
- a) Memimpin perusahaan secara mengeluarkan kebijakan perusahaan.
 - b) Melakukan pemilihan, penetapan, dan pengawasan tugas dari manajer serta karyawan.
 - c) Setuju dengan anggaran tahunan perusahaan.
 - d) Melakukan penyampaian laporan pada pemilik saham terhadap capaian perusahaan.

3) Direktur Keuangan

(1) Fungsi

Melakukan perencanaan, penganggaran, pengelolaan serta penyimpanan dana yang dimiliki perusahaan.

(2) Tugas

- a) Mengkoordinasi serta melaksanakan aktivitas pelaksanaan dan penyusunan anggaran.
- b) Melakukan koordinasi serta pelaksanaan aktivitas akuntansi maupun pelaporan keuangan.
- c) Melakukan koordinasi serta pelaksanaan aktivitas perbendaharaan.
- d) Mengevaluasi dan memantau kinerja dan pelaksanaan anggaran.
- e) Melaporkan penyelenggaraan tugas utama beserta fungsi dibidang keuangan.

4) Manajer

(1) Fungsi

- a) Menyusun tujuan, rencana, prosedur, kebijakan, program, serta budget perusahaan dalam perencanaan agar dapat melihat kedepannya, mempertimbangkan kemungkinan menguraikan aktivitas serta menyusun urutan prioritas dalam mewujudkan tujuan.
- b) Membuat struktur pada bagian terintegrasi maka keterkaitan antar bagian mampu berkorelasi. Membagi pekerjaan antar individu, bagian serta unit.
- c) Mengembangkan efisiensi serta efektifitas kerja dengan optimal mampu memunculkan lingkungan yang dinamis dan sehat.
- d) Melakukan pengendalian jalannya aktivitas supaya terwujudnya tujuan yang diharapkan, melakukan pengawasan mengenai

pelaksanaannya serta hasil sudah selaras dengan yang sudah dirancang.

(2) Tugas

- a) Mengendalikan dan mengatur perusahaan.
- b) Mengembangkan perusahaan.
- c) Memimpin perusahaan.
- d) Menyelesaikan beberapa masalah yang terdapat dalam perusahaan.
- e) Menambah rasa tanggung jawab.
- f) Melakukan evaluasi aktivitas perusahaan.
- g) Mengembangkan dan menggali sumber daya yang dimiliki perusahaan.

5) **Administrasi**

(1) Fungsi

Memastikan berbagai aktivitas dengan sifat administrasi/ketatausahaan perusahaan berlangsung secara lancar dan baik.

(2) Tugas

- a) Melaksanakan semua tugas mengenai hubungan dengan administrasi.
- b) Melakukan pengumpulan dan penyusunan dokumen.
- c) Mengarsipkan surat keluar dan surat masuk.
- d) Mengagendakan surat keluar maupun surat masuk.

6) **Logistik**

(1) Fungsi

- a) Memelihara, merencanakan, merawat, dalam mempertahankan operasional perusahaan supaya terus selalu memberi layanan pada unit kerja lainnya.
- b) Memberi jaminan seluruh sarana serta prasarana yang ada yang bisa dipakai secara baik oleh unit kerja yang lain.

(2) Tugas

- a) Melaksanakan pengadaan barang yang dibutuhkan para unit kerja lainnya untuk menunjang operasional perusahaan serta layanan.
- b) Melaksanakan analisis kebutuhan pengadaan barang yang diminta unit kerja lainnya untuk memenuhi pengadaan barang.

7) Pemasaran

(1) Fungsi

Mengaktualisasikan bauran pemasaran yang telah disusun dengan manajer.

(2) Tugas

- a) Menjual produk yang diproduksi PT, Dua Putra Utama Makmur Tbk.
- b) Mensosialisasi produk ke masyarakat atau melalui seminar.
- c) Mempromosikan produk ke penjual atau agen.
- d) Mengantarkan produk yang sudah dipesan konsumen ke lokasi pemesanan.
- e) Layanan distribusi.

2.1.5 Ruang Lingkup Perusahaan

PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk (DPUM) melaksanakan bisnisnya dibidang industri mencakup industri pengolahan hasil perikanan, cold storage, seafood, makanan olahan melalui hasil perikanan, makanan olahan melalui seafood. Aktivitas pokok DPUM yaitu beroperasi dibidang perikanan mencakup aktivitas mengangkut, menangkap, serta melakukan pengolahan beberapa jenis hasil budidaya perikanan, pertambakan, perikanan. Disamping itu, perseroan dapat melaksanakan bisnis pada bidang perdagangan umum, mencakup perdagangan ekspor serta impor, antar daerah atau pulau, atau bertindak menjadi supplier, grosir, agen, distributor. Dalam mendukung aktivitas bisnis perseroan, perseroan mempunyai fasilitas produksi seperti contact freezer, cold storage, freezer truck, tunnel freezer, laboratorium serta fasilitas pendukung yang lain. Hasil produksi yaitu seluruh jenis udang laut, ikan laut, cumi, udang tambak, gurita. Berbagai produknya misal bawal hitam, ikan kembung, kakap, layur, tenggiri, layang benggol, tongkol lisong, tongkol lurik, gulama kuning, tuna, cumi-cumi, ikan sorong.

2.1.6 Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Perusahaan sadar dengan pentingnya menunjang kelangsungan hidup lingkungan sekitar pada upaya bertumbuh bersama. Perusahaan memastikan maupun memotivasi keberlanjutan supaya keputusan usaha serta operasional bisa memberi pengaruh baik untuk kesejahteraan semua stakeholders, baik kepentingan pemilik saham sampai kepentingan publik, baik langsung dan tidak langsung. Hal ini dipercayai perusahaan menjadi

esensi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).



Perusahaan sadar dengan sepenuhnya bahwasanya pelaksanaan usaha yang berkelanjutan adalah komitmen mengembangkan usaha yang orientasinya untuk meningkatkan nilai tambah yang selaras dengan nilai Perusahaan, moral, kaidah etis yang termuat pada Pedoman Perilaku serta Etika Perusahaan dan aturan undang-undang. Berdasar komitmen dan semangat pada keberlanjutan semua stakeholders yang berhubungan dengan aktivitas usaha. Perusahaan, penerapan aktivitas CSR dengan berkelanjutan itu, diharap Perusahaan akan membeir manfaat untuk seluruhkaryawan, misalnya pemilik saham sebagai stakeholders utama sebuah Perusahaan. Laporan Tahunan hendak membahas empat aspek tanggung jawab sosial perseroan mengenai permasalahan ketenagakerjaan, lingkungan, isu konsumen, dan permasalahan kemasyarakatan.

1) Kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Perusahaan dengan konsisten menjalankan program CSR yang disesuaikan kepada kebijakan internal Perusahaan dengan Kode Etik Perusahaan. Kebijakan adalah internalisasi melalui berbagai regulasi yang berkaitan misal:

- (1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 terkait PT

- (2) PP Nomor 47 tahun 2012 Terkait tanggung Jawab Sosial Lingkungan
- (3) Undang-Undang Nomor 25 terkait Penanaman Modal
- (4) Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 terkait Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

2) Pendekatan Tanggung Jawab Sosial serta Lingkungan Perusahaan

Perusahaan selalu mempergunakan konsep triple bottom line untuk mengetahui capaian kinerja keberlanjutan, pada konsep itu, adanya 3 dimensi yang sebagai indikator kesuksesan yakni people yang mana praktik usaha menunjang kepentingan pekerja, dimensi planet yang mementingkan potensi perusahaan untuk melakukan pengelolaan energi dan lingkungan sekitaran wilayah usaha serta profit yang mana Perusahaan menjalankan pengelolaan aktivitas bisnis yang bukan hanya untuk mencapai keuntungan misal *fair trade* maupun *ethical trade* untuk melakukan usaha.

2.1.7 Penciptaan Nilai-Nilai

PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kota Pati dengan komitmen dalam menghasilkan produk yang sesuai dengan keamanan pangan, standar kualitas, kesehatan serta keamanan lingkungan, legal, berkelanjutan, halal dan mematuhi ketentuan yang ada pada negara tujuan misal Jepang, US FDA (USA), BRC/EEC (EU), AQIS (AUS/New Zealand), CFIA (Canada), Agar melihat komitmen dalam keamanan, kelegalan, serta kualitas produk,

Perusahaan secara tegas mempergunakan metode Hazard Analysis Critical Control Point beserta Quality Management System (ISO 9001:2008), Halal Assurance System serta Program Keamanan Pangan dan Prosedur atau Instruksi kerja ditentukan perusahaan. Manajemen perusahaan dengan berkelanjutan melakukan pengkajian kembali serta melaksanakan pelatihan pada pegawai dan memberikan fasilitas penunjang untuk menyelenggarakan program tersebut menjadi bentuk pengevaluasian semua lini. Kebijakan manajemen mementingkan kerja sama tim, komunikasi efektif, dan mempergunakan sistem tata kelola perusahaan yang positif pada seluruh departemen. Perusahaan dengan konsisten menanamkan nilai budaya perusahaan yang sudah ditanamkan manajemen sejak bergabungnya anggota perusahaan. Nilai yang tertanam itu diantaranya:

1) *Good Performance*

Mementingkan hasil yang paling baik bagi seluruh stakeholders.

2) *Integrity*

Memiliki komitmen tinggi maupun siap memberikan opini dengan terbuka, realistis, jujur.

3) *Accountability*

Bekerja dengan inovatif, kreatif, Profesional dengan kejelasan fungsi maupun pertanggung-jawaban yang jelas saat melaksanakan tugas.

4) *Nationalism*

Bekerja guna mempertahankan, memakmurkan, mewujudkan kesejahteraan dengan semangat kebangsaan.

5) *Team Work*

Mempunyai potensi menciptakan komunikasi yang positif bersama individu lainnya ataupun kelompok dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.8 Praktik Manajemen dan Akuntansi

Berdasarkan Akta Perseroan Nomor 209 tanggal 26 Agustus 2015, pemilih saham Perseroan harus setuju dengan Program ESA yaitu saham bonus berbentuk saham baru. Perseroan telah diberikan pada pegawai sebanyak mungkin sejumlah seratus enam puluh tujuh juta lima ratus ribu saham ataupun paling besar 10% dari saham yang ditawarkan pada Penawaran Umum Perdana Saham Perseroan.

Program ESA tujuan utamanya untuk pegawai mempunyai rasa memiliki serta diharap bisa mengembangkan produktivitas kerja masing-masing pegawai yang kemudian bisa mengembangkan capaian korporasi dengan menyeluruh maka adanya pengembangan nilai Perseroan yang bisa dirasakan para pemangku kepentingan Perseroan. Mekanisme Pelaksanaan Program ESA Pelaksanaan Program ESA sesuai dengan ketentuan yang ada pada Peraturan No.IX.A.7.Peserta Program ESA yakni pegawai Perseroan dengan jumlah kira-kira delapan ratus individu serta tidak diperuntukan untuk Direktur maupun Komisaris Perseroan. Tiap pegawai akan mendapatkan saham bonus dengan jumlah tidak berbeda berdasar jenjang jabatannya.

2.2 Aktivitas Magang

2.2.1 Deskripsi Kegiatan Magang

Berikut adalah jadwal kegiatan magang sehari-hari yang dilakukan:

- 1) Masuk pagi jam 08.00 WIB.
- 2) Istirahat jam 12.00 WIB dan masuk pada pukul 13.00 WIB.
- 3) Shalat berjamaah Dzuhur dan Ashar.
- 4) Pulang pada pukul 16.00 WIB.

Tabel 2.4. Jam Kerja PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin - Jum'at	1) 08.00 – 12.00 (Masuk) 2) 12.00 – 13.00 (Istirahat) 3) 13.00 – 16.00 (Masuk) 4) 16.00 – (Pulang)

2.2.2 Penjelasan Kegiatan Magang

- 1) Kegiatan pagi diawali jam 08.00 WIB. Di hari rabu diawali dengan kegiatan adaptasi dan tugas sesuai bagian audit. yang membahastentang segala hal yang berhubungan dengan nota dan *invoice*.
- 2) Setiap harinya saya mendapatkan tugas yang berbeda berdasarkan apa yang dibutuhkan pada saat itu.
- 3) Pada dua setengah bulan pertama saya ditempatkan di departemen Audit, dibagian sewa Cs dan memasukkan no. *invoice* ke dalam sistem perusahaan, menginput Bukti Pembayaran. Sehingga saya berkuat dengan dokumen-dokumen perusahaan seperti *invoice*, bukti

pembayaran, *petty cash*, membuat *master list* hingga melakukan *back up* data.

- 4) setengah bulan terakhir saya ditempatkan di departemen Finance. Di bagian finance saya diberikan pembelajaran penuh mulai dari merekap barang keluar, memasukkan kode barang keluar kedalam system, kompare data antara opex dan bukti bayar, Sehingga saya dapat memahami dengan baik bagaimana mengetahui barang yang keluar Gudang.
- 5) Dua Minggu setelah difinance saya ditempatkan di counter perusahaan disitu saya bertugas menjualkan produk dari perusahaan dan memberi layanan yang terbaik pada pelanggan, supaya pelanggan berminat dalam membeli produk. Serta diharuskan guna dapat meraih target penjualan. Caranya yaitu secara mengembangkan pelayanan pada pelanggan. Disamping itu mereka haruslah bisa pula memberi solusi dan menerima keluhan pelanggan. Menjaga image perusahaan adalah salah satu tanggung jawab *staff counter*, pada posisi ini memiliki tanggung jawab pula menjaga barang yang terdapat dalam konter, bila diperlukan dirapikan supaya dipandang indah.
- 6) Kegiatan magang sehari hari selalu mendapatkan ilmu yang baru dengan tugas yang berbeda. Sehingga saya dapat menyerap ilmu sebanyak yang saya bisa terima dari PT. Dua Putra Utama Mkamur Tbk.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam melaksanakan aktivitas sebuah perusahaan haruslah memperkerjakan orang yang dinamakan dengan karyawan, karyawan memberi pikiran serta tenaganya pada perusahaan dalam menuntut timbal balik berbentuk gaji. Gaji adalah bentuk balas jasa serta penghargaan bagi Setiap diberikan dengan teratur pada karyawan terhadap jasa maupun hasil kerja. Gaji dinamakan pula dengan upah, yakni dua-duanya adalah wujud imbalan jasa atau kompensasi yang diberikan dengan teratur terhadap prestasi kerja yang diberikan pada karyawan. Gaji biasanya diberikan tiap akhir bulan serta upah diberikan setiap minggunya.

Sesuai pemaparan Mulyadi (2010: 17), sistem akuntansi gaji yaitu suatu metode yang dibuat guna menangani transaksi perhitungan gaji pegawai pembayarannya. Pembuatan sistem akuntansi penggajian haruslah bisa memberi jaminan terhadap otorisasi kelengkapan, validitas, ketepatan waktu, klasifikasi penilaian, serta ketepatan posting dan ikhtisar melalui masing-masing transaksi pengupahan dan penggajian.

Berdasar penguraian Albert Darendeh (2011) pada jurnal “Gaji, Kepemimpinan, serta Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk”, mengutip bahwasanya gaji merupakan "Gaji ialah komponen imbalan jasa dan penghasilan atau pemberinya disesuaikan terhadap berat ringannya tugas jabatan yang dipunyai karyawan. Gaji adalah komponen penghasilan pokok secara langsung berhubungan dengan jabatan maupun pada penentuan berat ataupun fringan tugas jabatan dalam lingkup

perusahaan membutuhkan kajian lebih lanjut melalui kegiatan penilaian jabatan.”



Gaji Pokok adalah elem penting, yang menjadi dasar pertimbangan mengapakah gaji diklasifikasikan ke kelompok biaya operasional. Yang mana nilai relatif tetap. Besar nilai dalam elemen tentulah beragam selaras jabatan, potensi perusahaan, mas akerja. Bertambah baik potensi perusahaan, dapat pula menetapkan nilai gaji pokok yang lebih besar, bertambah tinggi jabatan bertambah tinggi pula gaji pokok, bertambah lama masa kerja sehingga kemungkinan bertambah luas kenaikan gaji yang nanti berakumulasi menjadi pengembangan nilai dari upah pokok. Disamping gaji pokok yang dibeikan pada pegawai, bergantung berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, pengalaman dan potensi kerjanya.

Adanya beberapa hal permasalahan dalam pemberian banyaknya upah yang diberikan kepada karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk:

1) Tingkat Persaingan

Memberi gaji pada karyawannya, perusahaan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. perusahaan saat menentukan gaji belum sepenuhnya memperhatikan kondisi persaingan pada perusahaan sejenis. Adanya perusahaan yang siap memberi upah besar dikarenakan keadaan perusahaan tengah mengalami kemajuan maupun memerlukan tenaga kerja yang paling baik. Tetapi jika gaji yang diberikan kecil dikarenakan usaha itu tengah mengalami penurunan. Maka memahami berapakah tingkatan upah yang diberlakukan dalam bidang itu sehingga perusahaan bisa mempergunakan survei gaji. Survei gaji adalah koleksi data unuk memberikan data gaji pada suatu industri. Survei dilaksanakan oleh suatu organisasi, lokal, pemerintah dan lainnya.

2) Sistem Pengupahan dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

Sistem Pengupahan bagi karyawan produksi dan cooking dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, dihitung perjam atau disebut upah dasar mulai Rp. 4.000 hingga Rp. 7.000 perjam serta diterima perdua minggu, upah lembur dihitung sama seperti hari biasa dan buruh yang tidak masuk akan dipotong upahnya. PT. DPUM Tbk perlu menetapkan tingkatan gaji untuk seluruh posisi didalam perusahaan. Struktur gaji umumnya diciptakan berdasar pengevaluasian pekerjaan, adalah proses agar melihat sepeenting apa pekerjaan itu pada perusahaan.

3) Pentingnya Performa Karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan terhadap operator PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, banyak pada penyelenggaraan kerja tidak selaras dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. kekeliruan dilaksanakan diantaranya menjalankan unit yang tidak sesuai SO, tidak tepat waktu, melagar instruksi dan peraturan keselamatan kerja ,tidak melapor kepada foreman apabila unit sudah masuk periode service.kinerja para operator yang kurang maksimal menunjukan bahwasanya

Harus dilaksanakan suatu pengevaluasian dan pengawasan pada kinerja operator dengan melaksanakan pengevaluasian kinerja serta memberi pembayaran berdasar hasil kerja pegawai yaitu permasalahan penambahan nilai. Bila pegawai bisa memberi perbaikan hasil kerja untuk perusahaan maka membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan usaha sehingga karyawan itu layak guna diberikan yang lebih daripada karyawan lainnya yang memiliki hasil kerja kurang bagus. Maka pegawai akan terdorong dalam meningkatkan hasil kerja. Dalam posisi yang sama karyawan akan lebih lama bekerja pula mendapatkan upah yang lebih banyak dari pada pegawai baru.

4) Tunjangan karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

Pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, Tunjangan kerja hanya diberikan setengahnya bahkan ada yang tidak diberikan sama sekali. Padahal Tunjangan merupakan unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah dengan langsung terhadap pegawai individual yang bisa dipahami dengan pasti. Tunjangan diberikan pada pegawai ditujukan supaya bisa mengembangkan semangat kerja untuk karyawannya. Tunjangan karyawan merupakan jasa dan pembayaran yang melengkapi dan melindungi gaji pokok, lalu perusahaan melakukan pembayaran sebagian maupun seluruh dari tunjangan. Efek utama jenis tunjangan kompensasi yakni menahan pegawai pada organisasi terhadap basis jangka panjang. Adanya sedikit maupun tidak adanya bukti bahwasanya variasi yang sangatlah banyak dari program tambahan yang seringkali diistilahkan dengan tunjangan pelengkap, memiliki fungsi mendorong

pekerja ke arah produktivitas yang lebih baik.



5) Bonus dan Insentif

Pemberian bonus dan insentif kerja hanya diberikan kepada pejabat penting di perusahaan dan tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. hal tersebut bisa diamati berdasar minimnya semangat kerja pegawai untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami penurunan, salah satunya karyawan sering malas dalam bekerja. Insentif dan bonus adalah unsur tambahan, umumnya disediakan oleh suatu jenis perusahaan maupun suatu karyawan, yakni bank, distributor, finance, perusahaan sejenis yang operasional memiliki orientasi terhadap target agar karyawan bersemangat untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas pada perusahaan. Karena perusahaan memberi sebuah reward atau penghargaan terhadap karyawan.

3.1 Analisis Data

1) Observasi

Penelitian laporan dihasilkan melalui observasi yang dilaksanakan dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Kabupaten Pati.

2) Wawancara

Wawancara dilakukan dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. secara melaksanakan tanya jawab dengan langsung bersama pihak yang memiliki wewenang ataupun pihak lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti guna memperoleh informasi terkait pengelolaan penggajian yang diberlakukan dalam lembaga.

3.2 Pembahasan hasil Penelitian

Penggunaan Sistem pengolahan penggajian pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, dalam pelaksanaannya prosedur guna melakukan pencatatan untuk mencatat sistem biaya gaji menggunakan pendekatan transfer dan prosedur pembuatan daftar gaji, dilaksanakan menjadi satu rangkaian kegiatan. Prosedur sistem pengelolaan gaji yang berjalan selama ini di perusahaan adalah sebagai berikut.

- 1) Bagian Personalia melaksanakan pengawasan pada Absensi karyawan dilaksanakan di pagi hari sebelum dimulainya jam kerja, yakni pukul 08.00 WIB. Pegawai melakukan pencatatan kehadiran pada daftar hadirnya, membenahi daftar absensi guna mengetahui kehadiran pada daftar hadir, melakukan koreksi pada daftar absensi guna mengetahui kehadiran pegawai dan juga menyusun rekapitulasi upah.
- 2) Bagian Administrasi menerima daftar absensi yang sudah dibenahi maupun menyusun daftar gaji serta sejumlah potongan yang diberikan terhadap masing-masing pegawai.
- 3) Bagian Administrasi menyerahkan daftar gaji maupun rekapitulasi daftar gaji ke bagian keuangan sub bagian kas.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Landasan Teori

4.1.1 Sistem Penggajian dalam Islam

Badan Usaha ataupun Perusahaan terus memerlukan faktor tenaga kerja manusia, berdasar hal ini yaitu karyawan. Karyawan adalah seseorang pribadi yang dipekerjakan dalam Perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan berdasar perjanjian kerja baik tertulis dan tidak tertulis. Seorang karyawan untuk menjalankan tugas sangatlah menunjang sebuah capaian tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan pembayaran gaji atau balas jasa sesuai untuk karyawan yang merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai bisa mempermudah pegawai dalam mengelola gaji karyawan.

Kebijakan pengupahan yang melindungi buruh atau karyawan, mencakup: upah kerja lembur, upah minimum, upah tidak masuk kerja dikarenakan halangan, upah tidak masuk kerja dikarenakan melaksanakan aktivitas lainnya selain pekerjaannya upah dikarenakan melaksanakan hak waktu istirahat kerja, cara dan bentuk pembayaran upah, potongan dan denda upah, hal tersebut yang bisa diperhitungkan menggunakan upah, skala serta struktur pengupahan yang proporsional, upah dalam membayar pesangon, upah guna menghitung pajak penghasilan didalam Islam, manusia diharuskan guna selalu berpikir bisa memakmurkan bumi selaras dengan ketentuan yang Allah SWT tentukan supaya memakmurkan bumi, memberi masalah

merupakan bagian yang terintegrasi dengan salah satu konsep Islam yang



yang rahmatan lil 'alamin. Allah Subhanahu Wa Ta'ala menganjurkan manusia bekerja merupakan salah satu bentuk nyata manusia pada upaya memakmurkan bumi seperti Firman-Nya:

من عمل صالحا لم يرهنا له أجره ولا جزاء له ولا ينقصه أجره ولا يحسن عمله ولا يزيده من الله ولا ينقصه من الله ولا يزيده من الله ولا ينقصه من الله

أجره ولا يحسن عمله ولا يزيده من الله ولا ينقصه من الله

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (QS. An Nahl [16]: 97).”

Nabi SAW, bersabda: “Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib untuk semua muslim.” (HR. Thabrany). Berdasarkan hadis maupun ayat di atas, bisa dipahami bahwasanya Allah memerintahkan supaya umat Islam bekerja lalu pekerjaan tersebut sesungguhnya diperintahkan oleh Allah maupun umat Islam. Bekerja adalah hak Allah serta salah satu cara untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Pekerjaan yang baik dan memberikan pengaruh baik akan diberikan apresiasi dengan penghargaan dunia maupun akhirat. Sebaliknya pula, pekerjaan yang negatif bisa memberikan mudharat akan memperoleh ancaman di akhirat dan dunia. Hasil dari bekerja

merupakan balas jasa dari pemberi kerja. Di Indonesia, kompensasi ataupun balas jasa diidentikan dengan upah dan gaji. Nyatanya upah dan gaji hanyalah salah satu jenis kompensasi. Disamping itu masih adanya benefit, insentif, tunjangan serta yang lain. Sistem kompensasi haruslah dilakukan pengelolaan secara tepat serta serius oleh perusahaan. Jika tidak dilakukan pengelolaan secara baik dapat memberi akibat pay dissatisfaction yakni rasa ketidakpuasan pegawai terhadap balas jasa yang diterima.



قَالَ أَيُّهَا الْمَوْلَىٰ عَمَّا مَرَّ بِهِ لَوْلَا أَنِّي مِمَّنْ تَارَدُونَ لَعَلَّمْتُ
سُحْرَ سَكِّسِ كَسِ سَكِّسِ

أَلَيْسَ فِي سَوَالِنَا أَيُّهَا الْمَوْلَىٰ عَمَّا مَرَّ بِهِ لَوْلَا أَنِّي مِمَّنْ تَارَدُونَ لَعَلَّمْتُ
سُحْرَ سَكِّسِ كَسِ سَكِّسِ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At Taubah [9]: 105)."

أَعِ الْإِجْرَ، جَرَّ ط
فَإِنَّ الْبَلْنَ يَجْفُ عَزَّ هَ {ابْنُ مَاجَهَ}

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah)."

Keterampilan dan kesediaan individu tidak cukup efektif dalam melaksanakan suatu hal jika tidak ada pemahaman jelas mengenai yang telah dilaksanakan dan bagaimanakah melaksanakannya. Kinerja adalah perilaku nyata masing-masing individu yang merupakan prestasi kerja yang dihasilkan pegawai selaras dengan peranannya pada perusahaan.

4.1.2 Tujuan Kompensasi

Sesuai pemaparan Schuler dan Jackson, kompensasi bisa dipakai guna:

- 1) Menarik orang yang bermutu dan berpotensi guna bergabung dengan perusahaan, keterkaitannya dengan langkah rekrutmen, program kompensasi bisa membantu dalam memperoleh seseorang yang berkompetensi dan bermutu selaras dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Mempertahankan pegawai yang baik, metode kompensasi dianggap adil secara internat serta kompetitif secara eksternal, sehingga pegawai yang baik akan puas.
- 3) Mendapatkan keunggulan kompetitif. metode kompensasi akan mempermudah perusahaan agar memahami tingginya kompensasi masih menjadi biaya yang signifikan guna melaksanakan usaha maupun memperoleh keunggulan kompetitif.
- 4) Mendorong pegawai untuk mengembangkan produktivitas dan mewujudkan tingkatan kinerja yang baik.
- 5) Menentukan dan mengokohkan struktur. Sistem kompensasi bisa membantu menetapkan struktur organisasi, maka berdasar hierarki statusnya hierrar ki statusnya, berarti jika pemberian kompensasi itu dapat mengundang seseorang yang berpotensi.

4.1.3 Metode Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi yaitu dibagi ke dalam 2 kelompok, yakni mempergunakan pendekatan jabatan ataupun pekerjaan dan mempergunakan pendekatan keterampilan. Pendekatan jabatan ataupun pekerjaan menyebutkan bahwasanya pekerjaan bisa dilaksanakan oleh seseorang yang dibayar guna jabatan, sementara pendekatan keterampilan menyebutkan bahwasanya pegawai yang tidak dibayar dikarenakan jabatan yang diembannya, namun lebih pada potensinya guna menrampungkan tugas.

1) *Job Based Pay Approach*

Adanya 3 komponen utama dalam meningkatkan rencana kompensasi berdasar jabatan. Pertama, mencapai keadilan internal lewat pengevaluasian jabatan, ke-2 mencapai keadilan eksternal lewat survei pasar, ke-3 mewujudkan keadilan seseorang.

2) *Skill Based Pay Approach*

Pada sistem pembayaran kompensasi berdasar skill, tingkatan pembayaran kompensasi awal untuk seluruh pegawai yaitu sama. Jika adanya pengembangan keterampilan, sehingga setiap keterampilan baru yang mereka punyai dihargai satu tingkat lebih tinggi.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 UU Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak buruh atau karyawan yang diterima serta dinyatakan pada bentuk uang yang menjadi imbalan dari pemberi kerja ataupun pengusaha pada buruh atau karyawan yang ditentukan serta dibayarkan berdasarkan sebuah perjanjian kerja, aturan undang-undang, kesepakatan, seperti tunjangan sebagai buruh atau karyawan dan keluarga terhadap sebuah jasa ataupun pekerjaan yang sudah maupun hendak dilaksanakan.

Berdasarkan sistem penggajian pegawai sebuah perusahaan diharuskan agar memberikan slip upah untuk menjadi tanda bukti penggajian pada pegawai perusahaan. Agar komponen ini mutlak dipenuhi oleh sebuah badan usaha. Berdasarkan PP Nomor 78 tahun 2015 pasal 17 ayat (2) terkait pengubahan dinyatakan bahwasanya pengusaha wajib memberi slip gaji berisi perincian yang diterima buruh atau pegawai ketika upah dibayarkan.

4.1.4 Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian prestasi belajar bisa dituliskan yakni:

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik penyelenggaraan kerja memberi kemungkinan manajer, departemen personalia bisa membenarkan aktivitas mereka dalam melakukan perbaikan prestasi belajar.

2) Penyesuaian Kompensasi

Pengevaluasian prestasi kerja membantu para penentu keputusan untuk melakukan penetapan kenaikan gaji, memberi bonus, atau bentuk kompensasi yang lain.

3) Keputusan Penempatan

Transfer, demosi, promosi umumnya disesuaikan terhadap prestasi kerja masa lampau dan pencegahannya. Promosi adalah wujud penghargaan pada prestasi masa lampau.

4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan

Prestasi kerja yang negatif mungkin membuktikan kebutuhan latihan. Begitu pula prestasi yang positif mungkin menunjukkan kompetensi yang haruslah dilakukan pengembangan.

5) Pengembangan serta Perencanaan Karier

Umpan balik prestasi memberi arahan pada keputusan karier, terkait suatu jalur karier yang haruslah diteliti.

4.1.5 Teori Kompensasi

Sesuai pemaparan Mulyadi (2001: 12) “sistem kompensasi penggajian disusun guna menangani transaksi perhitungan upay pegawai beserta pembayaran”. Menurut Mulyadi (2001: 285) “sistem kompensasi penggajian dipakai guna melakukan pembayaran, pencatatan, perhitungan gaji untuk pegawai yang dibayar tiap bulan.” Sesuai pemaparan Mulyadi (2001: 373) memberi pengertian gaji yaitu: gaji adalah pembayaran terhadap penyerahan jasa yang dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki jenjang jabatan manajer, biasanya gaji diberikan tetap perbulannya.

Berdasar penguraian Manullang (2001: 57) gaji merupakan pemberian pada karyawan dengan pembayaran menggunakan uang untuk balas jasa sebuah pekerjaan yang sudah dilakukan untuk memberi semangat dalam pelaksanaan maupun aktivitas di masa mendatang. Berdasar berbagai pandangan itu, sistem informasi akuntansi dasarnya penggajian merupakan sistem informasi akuntansi yang dipakai guna melaporkan dan menangani transaksi maupun memberi informasi mengenai penggajian pegawai.



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Perusahaan

Topik permasalahan yang penulis angkat dalam laporan magang ialah mengenai sistem pemberian kompensasi untuk meningkat produktivitas karyawan. Perlu diketahui bahwa SDM adalah aset dan suatu investais besar yang menjadi faktor terpenting keberhasilan sebuah organisasi. Pengelolaan SDM yang tepat dan baik pada suatu organisasi akan menjadi faktor terpenting yang akan membawa keberhasilan yang optimal bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

pemberian kompensasi yang tepat maupun diterima pegawai akan menambah capaian karyawan dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Misal permasalahan kompensasi langsung diantaranya yang meliputi gaji beserta upah insentif. Masalah yang terdapat dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Yaitu adanya keterlambatan upah atau gaji pegawai tiap bulan maka menjadikan capaian pegawai bertambah turun dan melakukan pengunduran diri dari perusahaan.

Berarti upah ataupun gaji haruslah dibayar tepat waktu, jangan terdapat penundaan, agar kepercayaan pegawai pada bonafiditas perusahaan bertambah baik, konsentrasi dan ketenangan kerja lebih baik. Artinya gaji/upah harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Bila kompensasi dibayar tidak tepat waktu akan memberi akibat gairah kerja, moral, disiplin pegawai

mengalami penurunan. Perusahaan haruslah mengerti jika balas jasa akan dipakai pegawai dan keluarganya guna mencukupi kebutuhan, yang mana kebutuhan tersebut tidak bisa ditunda, seperti makan. Kebijakan kompensasi, baik susunan, besar, dan waktu pembayaran bisa memunculkan semangat kerja serta keinginan pegawai guna mewujudkan prestasi belajar yang maksimal maka bisa membantu tercapainya tujuan perusahaan.



Berdasarkan hal pemberian upah insentif PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Memberikan bonus tambahan untuk pegawai yang menjalankan tugas di luar jam kerja maupun pegawai yang memiliki prestasi. Upah insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan pada suatu pegawai yang prestasi melebihi prestasi standar. Upah insentif ini adalah alat yang dipakai dalam mendukung prinsip adil pada pemberian kompensasi. Maka, perusahaan memperhatikan upah insentif dalam menunjang prinsip adil untuk pegawai. Hanya saja pembayaran seringkali dilakukan penundaan dikarenakan upah insentif dibayarkan bersama dengan gaji pegawai.

Kompensasi adalah hubungan yang sifat profesional yang mana salah satu tujuan penting pegawai bekerja yaitu memperoleh imbalan dalam memenuhi beberapa kebutuhan, sedangkan disisi perusahaan mereka membayar pegawai supaya para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan harapan dan keinginan perusahaan memiliki tujuan utama melancarkan jalannya bisnis perusahaan.

Pemberian kompensasi tujuannya yaitu guna kepuasan kerja pegawai yang nanti akan menjaga stabilitas pegawai tersebut. Disamping itu, pegawai terhindar pula dari pengaruh serikat buruh lalu konsentrasi terhadap pekerjaannya saja. Bisa diamati bahwasanya adanya pemberian kompensasi yang lebih layak serta diterima pegawai dikarenakan selaras dengan potensi dan tenaga yang dikeluarkan dan menghargai kerja keras pegawai, sehingga pegawai akan lebih memiliki sikap profesional secara bekerja dengan sungguh-sungguh dan melaksanakan beberapa langkah supaya dapat mewujudkan hasil kerja yang lebih maksimal maka kinerja bisa mengalami peningkatan. Adanya kinerja yang baik tentulah bisa melancarkan jalannya bisnis perusahaan.

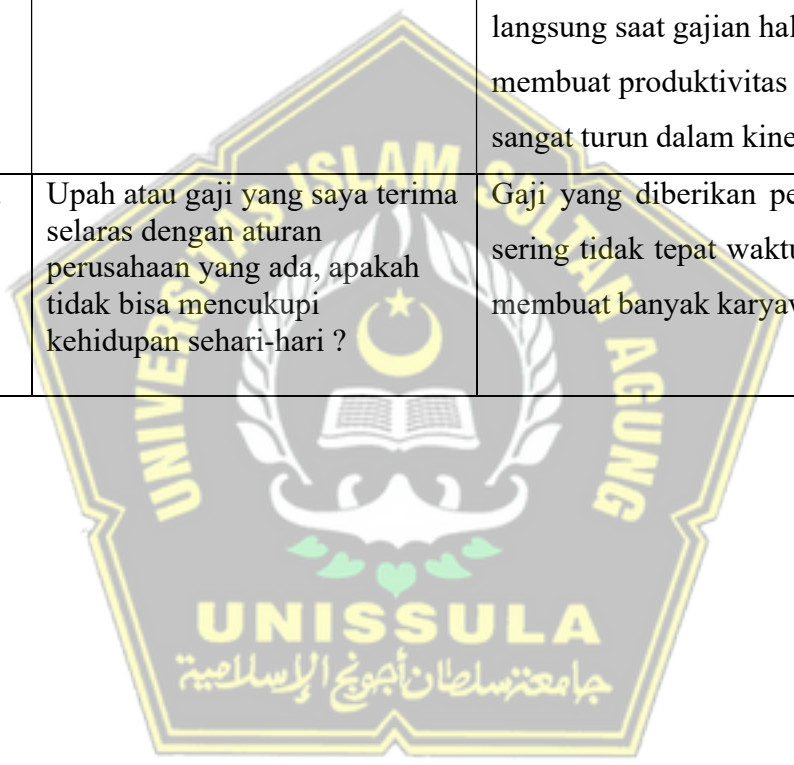
Hal ini ditunjukkan oleh hasil wawancara yang sudah penulis lakukan kepada karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Mengenai sistem kompensasi langsung maupun tidak langsung.



Tabel. 5.1

Hasil Wawancara PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

No	Pertanyaan	Jawaban Karyawan
1.	Apakah anda menerima upah lembur yang cukup bila bekerja melampaui jam kerja?	Upah lembur yang diberikan perusahaan pada kami sebagai karyawan kurang tepat. dikarenakan upah lembur tidak diberikan secara langsung saat gajian hal ini membuat produktivitas karyawan sangat turun dalam kinerjanya.
2.	Upah atau gaji yang saya terima selaras dengan aturan perusahaan yang ada, apakah tidak bisa mencukupi kehidupan sehari-hari ?	Gaji yang diberikan perusahaan sering tidak tepat waktu. Hal ini membuat banyak karyawan yang



		resign dan mencari pekerjaan lain yang lebih menghargai kinerja kita.
3.	Apakah gaji yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun ?	Tidak sama sekali,hal ini membuat karyawan dan buruh sering tidak masuk kerja. Gaji yang kecil tidak sama dengan tenaga yang kita berikan.
4.	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan hasil kerja saya melampaui target, tetapi perusahaan tidak memberi tunjangan ataupun bonus tambahan ?	Perusahaan tidak pernah memberikan bonus kepada karyawan.perusahan sering memberikan bonus terhadap petinggi penting perusahaan.
5.	Gaji yang diberikan perusahaan telah selaras dengan aturan undang-undang terkait pemberian upah minimum regional (UMR) ?	Gaji yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja selaras dengan UMR kabupaten pati.

Sumber:Hasil Wawancara Karyawan, Dokumen PT. Dua Putra

Utama Makmur Tbk, 2021

Berdasarkan pada Tabel 5.1 diatas pembahasan yang sudah dilaksanakan sehingga bisa disimpulkan perusahaan kurang menghargai kinerja karyawan sehingga menimbulkan produktivitas karyawan menurun salahnya adalah sistem upah yang tidak selaras dengan posisi yang diberikan atau gaji pemberian upah yang selalu telat tidak tepat waktu.. Hasil dari wawancara yang sudah penulis lakukan ini mendapatkan hasil bahwa perusahaan hasil lebih memperhatikan SDM yang ada di perusahaan serta Bagaimana pimpinan dapat mempertahankan SDM yang sudah ada dengan memberikan kesejahteraan bagi para SDM, Menciptakan suasana kerja yang

hangat penuh dengan rasa saling memiliki sehingga terciptanya rasa kenyamanan pada perusahaan serta melakukan penambahan SDM yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan sebagai bentuk dari proses pengembangan organisasi untuk mengefektifkan kinerja suatu perusahaan. Permasalahan ini harus mendapat perhatian khusus oleh pihak perusahaan PT.Dua Putra Utama Makmur Tbk. sebagai upaya atau ikhtiar perusahaan untuk bisa naik ke tingkat lebih tinggi lagi. Jika permasalahan ini dibiarkan begitu saja dimungkinkan perusahaan akan stagnate pada level tertentu saja tanpa pengembangan.

5.2. Pengembangan Organisasi

Yaitu strategi terencana atau Langkah yang diambil oleh PT.Dua Putra Utama Makmur Tbk. Supaya mewujudkan perubahan organisasional. tahap penerapan pengembangan organisasi sebagai berikut:

- 1) Tahapan pengamatan system manajemen / pengumpulan data. Pada tahapan ini konsultan mengamati prosedur maupun system yang diberlakukan dalam organisasi salah satunya elemennya yaitu struktur, SDM nya, peralatan, alat yang dipergunakan sampai kondisi keuangan.
- 2) Tahapan umpan balik dan diagnosis

Berdasarkan tahapan ini mutu organisasi dan aktivitas operasional setiap elemen pada organisasi di evaluasi maupun dianalisa.

- 3) Tahapan pembaharuan pada organisasi

Tahapan ini dibuat pengembangan organisasi lalu disusun strategi yang memperkenalkan pembaharuan ataupun perubahan. Strategi ini mempunyai tujuan mengembangkan efektifitas organisasi dengan cara memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang ada pada proses diagnostic atau umpan balik.

4) Tahapan implementasi pembaharuan

Tahapan akhir dari pengimplementasian pengembangan organisasi ialah melaksanakan rencana pembaharuan yang sudah disetujui dan digariskan. Pada tahapan ini manager bekerja penuh dengan staf manajemen. Aktivitas pengimplementasian perubahan antaranya ialah:

- (1) Perubahan prosedur dan proses
- (2) Perubahan struktur
- (3) Menjabarkan lagi dengan jelas sasaran dan tujuan organisasi
- (4) Menjelaskan terkait misi maupun peran setiap anggota dan unit dalam organisasi.

5) Tahap Evaluasi

Hal ini sangatlah dibutuhkan untuk memahami kelemahan pada perjalanan organisasi selama ini, maka selanjutnya nanti bisa diperbaiki dan organisasi bisa beroperasi selaras dengan tujuan serta mampu memunculkan organisasi modern yang siap menjawab tujuan zaman dan bermutu. Sesudah dimengerti terkait strategi yang bisa dipergunakan sehingga adanya sejumlah tahapan yang akan dilaksanakan pada pengimplementasian pengembangan organisasi. Pada penerapan pengembangan lam bidang perilaku maupun pengembangan organisasi

tersebut.



Konsultan di sini sifatnya menjadi agen pembaharuan atau agent of change yang memiliki fungsi utama ialah membantu organisasi menghadapi perubahan lewat teknik pengembangan organisasi yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Agen perubahan adalah seseorang baik itu manager atau konsultan yang memiliki pandangan baru yang dapat memunculkan efektifitas, kesehatan organisasi, efisiensi didalam pengembangan dan perubahan organisasi.

Skema Gaji Karyawan Pada PT. Dua Putra Utama Makmur

Tbk.Kota PATI

No	Nama Pegawai	Jabatan	Gaji / Bulan
1.	Risma Ardhi	Komisaris Utama	Rp. 34.800.000
2.	Fabianus S.	Commissioner	Rp. 33.500.000
3.	Tony Suma	Komisaris independem	Rp. 33.200.000
4.	Widiarso U.	Direktur Utama	Rp. 26.600.000
5.	Fenny Firman	Direkur Independen	Rp. 25.600.000
6.	Aris w.	Direktur	Rp. 25.000.000
7.	Wijarnarko	Tim Audit	Rp. 12.000.000
8.	Henri M.	Kepala Audit	Rp. 13.200.000

9.	Rudy F.	Komite Nominasi	Rp. 12.000.000
10.	Deny Yuniarto	Sekeraris Perusahaan	Rp. 11.300.000
11.	Misbahul munir	Kepala Audit Internal	Rp. 13.200.000
12.	Nyoman Adi	Manager HRD	Rp. 10.000.000
13.	Mamik	HRD	Rp. 8.200.000
14.	Sri Yulia	HRD	Rp. 8.200.000
15.	Galuh Citra S.	HRD	Rp. 8.200.000
16.	Abdul	HRD	Rp. 8.200.000
17.	Sholikul	Pengawas Gudang	Rp. 6.150.000
18.	M.Afif	Mandor Produksi	Rp. 5.750.000
19.	Nugroho.Fajar	Tim pemasaran	Rp. 8.420.000
20.	M.Amin	Pengawas Penjualan	Rp. 6.000.000
21.	Marliana	Pengawas Penjualan	Rp. 6.000.000
22.	Fery	IT Support Staff	Rp. 4.550.000
23.	Dimas Bayu	Accounting, Tax Supervisor	Rp. 5.100.000
24.	489 Staff	Staff	Rp.3.000.000– 4.300.000

25.	1097 Produksi,Cooking, Packing,Operasional	Bagian: Produksi,Cooking, Packing,Oprasional	Rp.1.900.000- 2.700.000
26.	4 security	Bagian Pengamanan	Rp.2.800.000



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan kegiatan magang yang penulis laksanakan selama kurang lebih 4 bulan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. banyak memberi pengalaman yang luar biasa.. berdasarkan topik permasalahan yang penulis angkat maka dapat disimpulkan bahwasanya:

- 1) PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, merupakan perusahaan pengolahan hasil laut, perusahaan perikanan terpadu maupun perusahaan cold storage yang berdiri tahun 2012. PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Menyelenggarakan RUPS Luar Biasa Pada 20 Desember 2020.
- 2) Mengenai topik permasalahan yang penulis angkat dapat disimpulkan bahwa pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. dalam pengelolaan SDM kurang baik, perusahaan kurang menghargai kinerja karyawan sehingga menimbulkan produktivitas karyawan menurun salahnya adalah sistem upah yang tidak selaras dengan posisi yang diberikan maupun pemberian upah yang selalu telat tidak tepat waktu. Hasil dari wawancara yang sudah penulis lakukan ini mendapatkan hasil bahwa perusahaan hasil lebih memperhatikan SDM yang ada di perusahaan serta Bagaimana pimpinan dapat mempertahankan SDM yang sudah ada dengan memberikan kesejahteraan bagi para SDM, Menciptakan suasana kerja yang hangat penuh dengan rasa saling

memiliki sehingga terciptanya rasa kenyamanan pada perusahaan serta melakukan penambahan SDM yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan sebagai bentuk dari proses pengembangan organisasi untuk mengefektifkan kinerja suatu perusahaan. Permasalahan ini harus mendapat perhatian khusus oleh pihak perusahaan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. sebagai upaya atau ikhtiar perusahaan untuk bisa naik ke tingkat lebih tinggi lagi.

3) Pengembangan organisasi adalah sebuah strategi terstruktur PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. dalam mewujudkan perubahan organisasional. Dimana dalam pengembangan organisasi ini ada beberapa tahap yang harus di perhatikan yaitu:

- (1) Tahapan pengamatan system manajemen / tahapan pengumpulan data
- (2) Tahapan umpan balik dan diagnosa
- (3) Tahapan pembaharuan pada organisasi
- (4) Tahapan pengimplementasian pembaharuan
- (5) Tahapan Evaluasi

6.2. Rekomendasi

Berlandaskan kesimpulan tersebut peneliti akan memberi saran pada seluruh pihak yang berkaitan. Saran yang bisa dibeirkan peneliti yaitu:

6.2.1 Bagi Mahasiswa

1) Sebaiknya mahasiswa menelusuri informasi yang akurat dan lengkap terkait perusahaan sebelum menentukan guna melaksanakan magang pada perusahaan tersebut. Agar mahasiswa dapat melihat bahwasanya

Perusahaan yang hendak dituju selaras dengan jurusan yang dipilih dan kompetensi yang ingin dicapai mahasiswa.

- 2) Mahasiswa harus menjaga nama baik kampus saat melakukan aktivitas magang secara patuh dengan peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan tersebut serta bersikap sopan di perusahaan yang menjadi tempat magang.
- 3) Mahasiswa haruslah mengikuti peraturan dan disiplin yang sudah ditentukan perusahaan maupun memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan.

6.2.2 Bagi Perguruan Tinggi

- 1) Perguruan tinggi seharusnya menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan tempat mahasiswa magang supaya nantinya dapat menjadi saran bagi mahasiswa yang akan melaksanakan magang.
- 2) Perguruan tinggi seharusnya melaksanakan pengawasan langsung Perguruan pada mahasiswa secara datang ke perusahaan tempat mahasiswa magang untuk melihat apakah mahasiswa itu betul-betul melaksanakan aktivitas magang dengan baik.

6.2.3 Bagi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

Bedasarkan topik yang peneliti angkat mengenai sistem pemberian kompensasi, penulis dapat memberikan saran kepada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. dalam rangka pengembangan organisasi maka manajer sebaiknya menerapkan tahap implementasi pengembangan organisasi dengan baik dimana tahap ini merupakan penyelenggaraan

rencana pembaharuan yang sudah disetujui dan digariskan. Pada tahapan ini manager bekerja dengan penuh bersama staf manajemen. Adapun aktivitas pengimplementasian perubahan yang harus dilakukan ialah sebagai berikut:

- 1) Perubahan prosedur dan proses
- 2) Perubahan struktur
- 3) Pemaparan terkait misi maupun nilai setiap unit dan anggota organisasi
- 4) Penjelasan secara jelas sasaran dan tujuan organisasi



BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1. Hal Positif Yang Diterima Selama Perkuliahan Yang Bermanfaat Terhadap Pekerjaan Selama Magang.

1) Critical Thinking

Berfikir kritis atau biasa disebut dengan Critical thinking adalah salah satu kemampuan yang wajib dimiliki, selain diartikan sebagai proses berfikir mendalam, juga mencakup kemampuan untuk mengevaluasi diri. Dalam dunia kerja skill berfikir kritis sangat lah penting yang harus dimiliki semua orang. Manfaat dari berfikir kritis yang paling utama ialah memudahkan seseorang dalam mengobservasi suatu masalah yang ada. Pada dasarnya seseorang yang memiliki skill berfikir kritis yang tinggi akan selalu.

2) Etika berkomunikasi yang baik dan benar

Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang seseorang lakukan sehari-hari, baik pada lingkungan masyarakat ataupun lingkungan kerja. Kemampuan dalam menyampaikan pesan dan memahami pesan yang disampaikan seseorang ialah skill yang harus di asah dengan baik. Dalam dunia kerja komunikasi berperan penting, komunikasi yang tidak lancar sering kali menimbulkan berbagai masalah seperti, adanya kesalahan dalam menjalankan prosedur kerja, salah paham, menyinggung perasaan individu lainnya. Oleh karenanya penting untuk individu guna memperhatikan aspek komunikasi dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan meningkatkan Team

Building yang pada dasarnya membangun tim dengan efektif dilandasi dengan bagaimanakah anggota tim bekerja sama dan berkomunikasi.

3) Attitude

Attitude atau biasa dikenal dengan sopan santun adalah hal yang sangatlah krusial yang dibutuhkan pada kehidupan, kapan pun, dimana pun etika adalah hal utama yang dilihat dari seseorang. Dunia kerja merupakan lingkungan yang sangat membutuhkan kepandaian dalam beretika, selain kemampuan akademik etika sangat diperlukan agar mampu menjalani dunia kerja dengan baik. Etika yang baik mampu membawa seseorang untuk mendapatkan karir yang lebih baik lagi, mudah mendapatkan bantuan orang lain Ketika mengalami masalah, banyak disukai rekan kerja, mencerminkan profesionalisme diri.

7.1. Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Softskills Dan Kekurangan Softskills Yang Dimiliki Penulis.

1) Manfaat Magang terhadap Pengembangan Softskills

Magang memiliki peran penting dalam membangun dunia karir seseorang kedepannya. Dari magang seseorang dapat mengetahui perbedaan bahkan ketidaksesuaian diantara teori yang dipahami dan praktik dalam dunia kerja, program magang juga menjadi satu-satunya Langkah untuk mengetahui dunia kerja sesungguhnya sebelum secara resmi terjun langsung setelah lulus. Melihat dari pengalaman penulis yang sudah dijalankan kurang lebih 3 bulanan banyak sekali manfaat dari magang seperti menambah pengalaman, membangun relasi Ketika

magang, menemukan passion saat magang, menumbuhkan rasa percaya diri serta pengembangan softskills. Value yang dapat diambil penulis dari magang yang sudah dilaksanakan dalam peningkatan softskills antaranya:

(1) Kerjasama dalam team

Dalam dunia kerja Kerjasama dalam team merupakan pondasi suatu perusahaan serta strategi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pada PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. peserta magang dikenalkan mengenai Kerjasama dalam team dengan baik. Hal ini membantu para mahasiswa magang agar memiliki pandangan dalam dunia kerja sesungguhnya.

(2) Manajemen waktu

Membiasakan diri disiplin dan tepat waktu merupakan hal yang mampu membawa dampak positif bagi seseorang pada saat berada pada dunia kerja. Penulis diajarkan untuk membiasakan diri setiap harinya membuat timeline sebagai upaya untuk mengatur waktu agar tetap produktif. Skill ini sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja, seseorang yang mampu memanajemen waktunya dengan baik dalam berkerja akan lebih dipertahankan dan mendapat reward dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas skill yang di salurkan kepada perusahaan.

(3) Digital marketing

Walaupun penulis bukan jurusan marketing atau bisnis tapi tidak ada salahnya jika untuk mempelajari ilmu tentang digital marketing. Hal ini merupakan pengalaman baru yang penulis dapatkan pada saat magang, melalui digital marketing seseorang bisa menjangkau konsumen secara online sehingga jauh lebih efisien. Ilmu ini sekarang penulis gunakan dalam bisnisnya benar adanya melalui digital marketing sangat membantu dalam menjangkau konsumen secara cepat dan tepat.

2) Kekurangan Softskill yang dimiliki Penulis

(1) Decision Making

Sesuai dengan pengalaman magang penulis kurang begitu mantap dalam pengambilan suatu keputusan.

(2) Kreatifitas

Dilihat dari penilaian softskill yang penulis dapatkan pada saat magang, penulis merasa kurang dalam hal ini walaupun sudah cukup baik akan tetapi harus belajar lagi dalam hal kreatifitas.

7.2. Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Dan Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki Penulis.

Manfaat kegiatan magang dalam **PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk. KABUPATEN PATI JAWA TENGAH.**

Untuk mengembangkan potensi kognitif peneliti misalnya menambah potensi kognitif penulis salah satunya meningkatnya

Potensi berkomunikasi dan ketelitian dalam bekerja melalui tugas- tugas yang diberikan oleh supervisor. Sehingga pekerjaan yang diberikan menghasilkan hasil akhir yang maksimal, dan apabila terdapat kendala dalam proses pengerjaan tugas penulis selalu dibiasakan untuk berkomunikasi menanyakan hal yang menjadi kendala agar dapat pengarahan dari supervisor. Sedangkan kekurangan pada penyelenggaraan magang pada pengembangan kemampuan kognitif peneliti ialah dalam pengambilan segala keputusan.

7.3.Kunci Sukses Dalam Bekerja Berdasarkan Pengalaman Pada Tempat Magang

Sesuai dengan pengalaman Ketika melaksanakan kegiatan magang pada **PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk. KABUPATEN PATI JAWA TENGAH** peneliti menemukan kunci sukses dalam berkerja ialah:

- 1) Pentingnya menjalin hubungan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja supaya bisa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman dalam bekerja, dikarenakan lingkungan kerja akan berpengaruh pada mutu kerja.
- 2) Manajemen waktu dalam bekerja juga memiliki peran krusial dikarenakan dengan mengimplementasikan manajemen akan memunculkan capaian yang baik maupun akan memunculkan citra yang positif dan bertanggung jawab penuh yang bisa mendatangkan kepercayaan melalui teman kerja maupun atasan.

- 3) Saat bekerja haruslah menaati pula budaya, peraturan, norma yang diberlakukan yang sudah ditentukan pada lingkungan kerja supaya dapat menjaga nama baik perusahaan dan pribadi.

7.4. Rencana Pengembangan Diri, Karir, Dan Pendidikan Selanjutnya

Saat menjalankan magang dalam **PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk. KABUPATEN PATI JAWA TENGAH** dalam kurun waktu kurang lebih empat bulan, peneliti mendapat deskripsi mengenai karir, perbaikan, pendidikan selanjutnya. Guna perbaikan diri peneliti berupaya terus belajar mengenai hal baru.

Mengenai karir penulis memiliki gambaran perjalanan setelah lulus yaitu menetapkan pekerjaan yang mempunyai kesempatan bagi fresh graduate dan membesarkan usaha yang sudah peneliti rintis yaitu usaha yang bergerak pada bidang kerajinan tangan.

Peneliti belum mempunyai gambaran mengenai rencana Pendidikan selanjutnya dikarenakan peneliti terdorong untuk langsung mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh di dunia kerja yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi. 2001. *Sistem Pemberian Kompensasi*. Edisi 5. Yogyakarta: Aditya Media.
- Danke Yuanita. 2012. Analisis Perancangan *Sistem Pemberian Kompensasi* pada Siklus Penggajian dalam rangka Efektifitas Pengendalian Internal, *Jurnal Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* Vol. 1. Hal. 20-26.
- Saraswaati, Darminto, Endang. 2014. *Sistem Pemberian Kompensasi Penggajian Dan Pengupahan*.
- Faisal. 2015. *Modul Hukum Ekonomi Islam*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Yoyo Sudary, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofuati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta.
- Luis Marnis, A.H. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*, Sleman Yogyakarta.
- Ni Kadek Suryani, John Foeh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Darmasaba-Bali.

