

**MANAJEMEN KOMPENSASI DAN UPAYA
PENINGKATAN KINERJA SDM
PT PRATAMA DUTA ADIKARYA JEPARA**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :
Lukman Al Khakim
NIM : 30401900176

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

2022

BUSINESS CASES REPORT MAGANG MB-KM


MANAJEMEN KOMPENSASI DAN UPAYA PENINGKATAN KINERJA SDM PT PRATAMA DUTA ADIKARYA JEPARA

Disusun Oleh :
Lukman Al Khakim
NIM : 30401900176

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 8 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan,


Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM

Dosen Supervisor


Nor Prasetyo, ST

Dosen Penguji


Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal 20 Agustus 2024


Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Lukman Al Khakim

NIM : 30401900176

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“MANAJEMEN KOMPENSASI DAN UPAYA PENINGKATAN KINERJA SDM PT PRATAMA DUTA ADIKARYA JEPARA”** merupakan hasil karya sendiri, bukan berasal dari plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun di perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang berada dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila pada kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian skripsi ini, peneliti bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 30 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Lukman Al Khakim

NIM. 30401900176

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LUKMAN AL KHAKIM

NIM : 30401900176

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

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

"MANAJEMEN KOMPENSASI DAN UPAYA PENINGKATAN KINERJA SDM PT PRATAMA DUTA ADIKARYA JEPARA"

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, 5 September 2024

Yang menyatakan,



Lukman Al Khakim

NIM. 30401900176

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Manajemen Kompensasi Dan Upaya Peningkatan Kinerja SDM Pada PT Pratama Duta Adikarya Kota Jepara. Laporan magang MB – KM ini ditujukan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dari sector manajemen kompensasi. Untuk keperluan tersebut, pengamatan dan pengumpulan data dilakukan selama 3 bulan magang di PT Pratama Duta Adikarya Jepara. Kajian teori secara kritis telah dilakukan untuk menjelaskan masalah yang ditemui terkait dengan pentingnya manajemen kompensasi terhadap kinerja sdm. Melalui metode idealis teori yang dibandingkan dengan kon disi dilapangan, ditemukan bahwa manajemen kompensasi sangat penting terhadap kinerja sdm. Dengan didukung literature yang ada menghasilkan bahwa manajemen kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Kompensasi, Kinerja sdm, dan PT Pratama Duta Adikarya

ABSTRACT

Compensation Management on HR Performance at PT Pratama Duta Adikarya Jepara City. This MB – KM internship report is intended to help improve employee performance from the management sector compensation. For this purpose, observations and data collection were carried out for 3 months of internship at PT Pratama Duta Adikarya Jepara. Critical theory has been carried out to explain the problems related to the importance of compensation management on HR performance. Through the theoretical idealistic method which is compared with the conditions in the field, it is found that compensation management is very important to the performance of HR. With the existing supported literature, it is found that good compensation management can improve employee performance.

Keywords: Compensation Management, HR Performance, and PT Pratama Duta Adikarya

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Abstrak	iii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Gambar.....	v
Daftar Lampiran	vi
BAB I : Pendahuluan.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Tujuan Magang.....	3
1.3. Manfaat Magang.....	3
1.4. Sistematika Laporan	4
BAB II : Profil Organisasi dan Aktivitas Magang.....	5
2.1. Profil Perusahaan.....	5
2.2. Aktivitas Magang	8
BAB III : Identifikasi Masalah.....	10
3.1. Manajemen Kompensasi	10
BAB IV : Landasan Teori	13
4.1 Manajemen Kompensasi	13
4.2 Komponen Kompensasi	14
4.3 Tujuan Manajemen Kompensasi	16
4.4 Tantangan Dalam Manajemen Kompensasi.....	17
4.5 Peningkatan Kinerja	19
BAB V : Metoda Pengumpulan dan Analisis Data	22
5.1 Manajemen Kompensasi	22
5.2 Jenis dan Sumber Data	22
5.3 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	23
5.4 Teknik Analisis Data	24
5.5 Pembahasan	25
BAB VI : Analisis dan Pembahasan	35
6.1 Analisis.....	35
6.2 Pembahasan	37
BAB VII : Kesimpulan dan Rekomendasi	44
7.1 Kesimpulan	44
7.2 Rekomendasi	45
BAB VIII : Refleksi Diri.....	48
Daftar Pustaka	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi.....	7
-----------------------------------	---



DAFTAR LAMPIRAN

1. Log Book Aktivitas Magang..... 52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

MBKM program merdeka belajar kampus merdeka adalah program yang direncanakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan untuk bekal memasuki dunia kerja. Sedangkan merdeka belajar adalah program kebijakan baru kementerian pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia (Kemendikbud RI) yang dicanangkan oleh menteri pendidikan kebudayaan RI.

PT Pratama Duta Adikarya merupakan perusahaan yang menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, dalam pemberian kompensasi diperlukan manajemen kompensasi, Menurut Cahayani (2015), manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta dengan sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya untuk mendapatkan dan mempertahankan orang yang memang diperlukan dan untuk meningkatkan motivasi kerja serta dengan komitmen mereka. dengan adanya kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2015), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sdm sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama,

kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas sdm, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan sdm, maka perusahaan akan lebih muda untuk menarik sdm yang potensial, agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Adapun yang menjadi bahan pertimbangan praktikan dalam melaksanakan program magang pada lembaga yakni PT Pratama Duta Adikarya karena sesuai dengan konsentrasi program studi yang diambil oleh praktikan yaitu MSDM. Manajemen sumber daya manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Target perusahaan, jadi tujuan utama semua pekerjaan yang dilakukan oleh sdm. Selain itu PT Pratama Duta Adikarya berguna sebagai sarana praktikan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah praktikan dapatkan dibangku perkuliahan kedalam dunia kerja secara nyata, seperti pengelolaan dokumen, hubungan antar sdm dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sdm tidak lepas dari faktor kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada sdm sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi umumnya terkait dengan penghargaan dalam bentuk uang atau sejenisnya yang sering kali dinamakan sebagai *insentif*.

Manajemen Kompensasi merupakan sebuah proses pengolahan pemberian penghargaan (*rewards*), biasanya dengan mempertimbangkan faktor bobot pekerjaan (*job size*), kinerja (*performance, effort*) dan masa kerja. Juga menggambarkan cara pekerja dibayar, diakui, dan dihargai yang dipergunakan organisasi untuk mengirimkan pesannya kepada para pekerjanya.

Pemberian kompensasi yang dapat mencegah sdm keluar dari perusahaan tentulah kompensasi yang tepat jumlahnya, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para sdm, dan mungkin sebanding pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/organisasi luar lainnya.

1.2 Tujuan Magang

Tujuan dilaksanakannya kegiatan Magang adalah

- a. Mengetahui masalah adanya upah yang dibawah UMR yang ada didalam perusahaan mengenai manajemen kompensasi
- b. Mengetahui cara dalam penyelesaian masalah didalam perusahaan.

1.3 Manfaat Magang

- a. Bagi mahasiswa, praktek kerja lapangan ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam bidang manajemen MSDM khususnya dalam masalah manajemen kompensasi.
- b. Bagi PT Pratama Duta Adikarya, penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan dalam bidang MSDM agar dapat meningkatkan kinerja sdm.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, praktek kerja lapangan ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus sebagai bahan masukan informasi untuk melanjutkan praktek tentang manajemen kompensasi.

1.4 Sistematika Laporan

BAB 1. Pendahuluan, Berisi tentang latar belakang masalah magang, Latar belakang bukan menjelaskan alasan magang atau alasan penyusunan laporan magang, tapi harus menunjukkan urgensi dari topik yang dipilih. Urgensi misalnya ditunjukkan oleh keunikan topik (isu mutakhir), keunikan industri permasalahan atau risiko yang ditimbulkan, atau perbedaan pendapat.

BAB 2. Profil Organisasi Dan Aktivitas Magang, Berkaitan dengan profil dan aktivitas yang dilakukan saat magang.

BAB 3. Identifikasi Masalah, Mahasiswa harus bisa mengidentifikasi masalah yang muncul dan memilih beberapa masalah yang paling penting untuk dipecahkan. Mahasiswa juga harus bisa menjelaskan mengapa masalah yang dipilih itu demikian penting.

BAB 4. Kajian Pustaka, Mahasiswa menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih dan yang sesuai dengan topik laporan magang.

BAB 5. Analisis Dan Pembahasan, Berisi tentang uraian pembahasan dan penyelesaian masalah.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

Pesatnya pembangunan yang dilaksanakan tentu mempunyai konsekuensi yang sangat penting terhadap kondisi sumber daya alam dan lingkungan hidup. Populasi penduduk Indonesia yang semakin meningkat akan berdampak pada lapangan pekerjaan yang semakin sulit maka kita dituntut untuk menciptakan lapangan kerja terutama yang bermanfaat bagi sumber daya manusia dan lingkungan sekitar.

Bidang Kontruksi merupakan salah satu bidang usaha yang dijalankan oleh PT. Pratama Duta Adikarya. Pengalaman kerja dan tenaga profesional disiapkan untuk mendukung kualitas kerja yang menjadi prioritas perusahaan.

Sebagai Supplier dan Services, perusahaan menawarkan kepastian akan kualitas produk dan pelayanan yang menjadi salah satu visi perusahaan untuk menjalin kerja sama dengan instansi lain.

1) VISI

PT. Pratama Duta Adikarya selalu berorientasi pada perusahaan yang mandiri, profesional, peduli dan selalu berpihak pada sumber daya manusia dan lingkungan sekitar. Menjaga kualitas pekerjaan, menjalin kerja sama yang baik dan meningkatkan pelayanan terhadap mitra usaha

2) MISI

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman demi tercapainya kualitas pelayanan yang terbaik.
- b. Mengutamakan kepuasan mitra dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan
- c. Menjalani kerjasama yang profesional dengan semua stakeholder dengan prinsip saling menguntungkan
- d. Mengoptimalkan semua potensi yang ada untuk meningkatkan kualitas pekerjaan
- e. Menjaga kualitas kerja demi terciptanya hubungan yang berkesinambungan

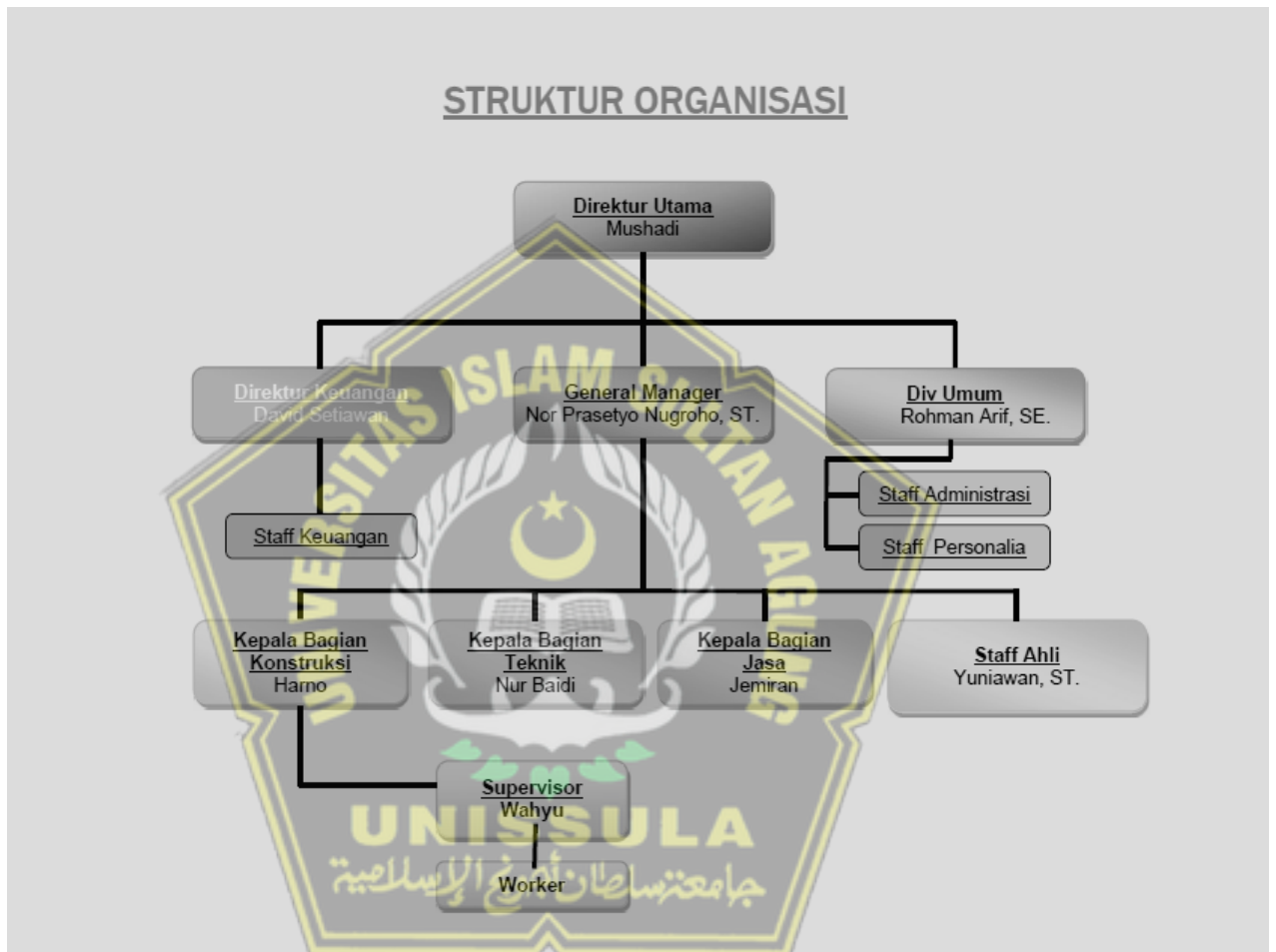
Berikut profil singkat dari PT Pratama Duta Adikarya :

- a. Nama Badan Usaha : PT. PRATAMA DUTA ADIKARYA
- b. Alamat : Jl. Pasar Duren - Tubanan RT. 001 RW. 006
- c. Kabupaten : Kab. Jepara
- d. Kode Pos : 59453
- e. Telp : (0291)4270491
- f. Fax : (0291)7701298
- g. Email : pratama.duta.adikarya@gmail.com

2.1.1. Struktur Organisasi PT Pratama Duta Adikarya

Gambar 1

Struktur Organisasi PT Pratama Duta Adikarya



Sumber : PT. PRATAMA DUTA ADIKARYA

2.2 Aktivitas Magang

2.2.1. Deskripsi Kegiatan Magang

Berikut adalah aktivitas Praktik Kerja Lapangan Di PT Pratama Duta

Adikarya

Di Kantor:

- a. Briefing kegiatan
 1. Tata cara melaksanakan pekerjaan kantor
 2. Doa
- b. Menjalankan operasional
 1. Membuat laporan penawaran
 2. Mengerjakan surat menyurat
 3. Melakukan penyelesaian administrasi
- c. Isoma
- d. Operasional mengerjakan tugas administrasi kantor
 1. Mengerjakan kembali surat penawaran barang
 2. Mengerjakan input barang

2.2.2. Penjelasan Kegiatan Magang

- Jam Kerja PT Pratama Duta Adikarya
- Aktivitas magang dimulai pukul 08.00 dengan mengikuti briefing kegiatan bersama dengan penanggung jawab magang. Briefing diarahkan oleh penanggung jawab kelompok magang. Setiap mahasiswa yang mengikuti magang di kantor PT Pratama Duta Adikarya untuk bisa menjalankan

kegiatan operasional dengan sdm sesuai jam kerja kantor dan pulang pukul 16.00 WIB.

- Selanjutnya, di pekan pertama mahasiswa diberikan bimbingan dan pengenalan tentang profil serta pengenalan produk-produk dari PT Pratama Duta Adikarya bersama dengan pembicara dari pihak PT Pratama Duta Adikarya, dan dilanjutkan proses penjadwalan aktivitas magang di PT Pratama Duta Adikarya Jepara.
- Di pekan kedua, mahasiswa dijadwalkan untuk kegiatan selanjutnya yaitu pengenalan aktivitas kantor.
- Pekan ketiga mahasiswa melaksanakan kegiatan magang berupa bersosialisasi tentang aktivitas yang ada di kantor PT Pratama Duta Adikarya.
- Pekan keempat, karena kegiatan magang mahasiswa dibagi jadwal mengikuti program magang di kantor PT Pratama Duta Adikarya sesuai jam kantor dengan aktivitas mahasiswa mengikuti briefing bersama dengan penanggung jawab magang, serta belajar berbagai aktivitas PT Pratama Duta Adikarya.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

3.1 Manajemen kompensasi

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Adanya etos kerja yang menurun merupakan dampak dari ketidakpastian kompensasi yang diberikan, selain hal tersebut adanya complain karna kurang komunikasi juga memicu adanya permasalahan mengenai kompensasi, bahkan kurangnya kepedulian perusahaan atau pemimpin terhadap penghargaan untuk beberapa karyawan yang rajin dan teladan dapat mengganggu kinerja karyawan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu pengaruh kinerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan sdm mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan sdm terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari sdm itu sendiri.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan sdm, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa sdm yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan sdm.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kinerja karyawan. Kebijakan karyawan banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi sdm. Tingkat besar kecilnya kompensasi sdm sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja sdm. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi sdm perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi sdm, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja sdm.

Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas sdmnya sudah sepiantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap sdm untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja sdm agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi sdm dan juga memenuhi kebutuhan sdm, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap sdmnya.

UMR di kota Jepara Rp. 2.108.403.00, upah yang ada di PT Pratama Duta Adikarya Rp. 1.986.000 – Rp. 6.550.000. Mengenai besar umr yang ada, di PT Pratama Duta Adikarya Jepara masih ada tenaga sdm yang memperoleh upah dibawah umr jepara. Penetapan upah tersebut dikarenakan beliau tenaga sdm yang pernah keluar dan masuk kembali sehingga gaji awal masih rendah walaupun dulunya sudah diatas umr jepara. Hal ini menarik untuk di ulas lebih lanjut.

Berdasarkan masalah yang ingin di teliti sekiranya ada sedikit gambaran bahwa kompensasi yang di dapatkan sdm di kantor PT Pratama Duta Adikarya Jepara mampu mempengaruhi kinerja sdm, dan lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya sebagai sdm di kantor PT Pratama Duta Adikarya Jepara.

BAB IV

LANDASAN TEORI

4.1 Manajemen Kompensasi

4.1.1 Pengertian Manajemen Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada sdm sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi umumnya terkait dengan penghargaan dalam bentuk uang atau sejenisnya yang sering kali dinamakan sebagai *insentif*.

Manajemen Kompensasi merupakan sebuah proses pengolahan pemberian penghargaan (*rewards*), biasanya dengan mempertimbangkan faktor bobot pekerjaan (*job size*), kinerja (*performance, effort*) dan masa kerja. Juga menggambarkan cara pekerja dibayar, diakui, dan dihargai yang dipergunakan organisasi untuk mengirimkan pesannya kepada para pekerjanya.

Pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai keluar dari perusahaan tentulah kompensasi yang tepat jumlahnya, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para pegawai, dan mungkin sebanding pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/organisasi luar lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, kompensasi tersebut tidak dapat diberikan dengan sembarang, tanpa perhitungan, dan pertimbangan yang matang.

Pemberian kompensasi, diperlukan manajemen kompensasi. Jadi,

manajemen kompensasi tersebut harus mendukung strategi usaha secara keseluruhan. Manajemen kompensasi merupakan hal yang bersifat eksklusif, terpisah dari bagian lain dalam perusahaan/organisasi. Sistem kompensasi nonfinansial yang dikembangkan oleh manajemen kompensasi akan memuaskan kebutuhan individu atas tantangan, tanggung jawab, keberagaman, pengaruh dalam pengambilan keputusan, pengembangan keterampilan. Sementara itu, sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada sdm.

Pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Manajemen kompensasi adalah sebagai jumlah imbalan atau balas jasa yang diperoleh sdm yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut atas apa yang telah dipekerjakannya.

4.2 Komponen Kompensasi

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sdm sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang sdm yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan. Gaji juga dapat diartikan sebagai sistem kompensasi yang didasarkan pada periode tertentu. UU No 14 Tahun 2005

Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa. “gaji penyelenggaraan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

2) Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada sdm berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan menyamakan antara gaji dan upah. Menurutnya, upah adalah nama lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada sdm tertentu, biasanya pada sdm bagian operasi. Upah UMR Jepara adalah Rp. 2.108.403,00.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada sdm karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Atau dapat dikatakan bahwa insentif adalah pemberian imbalan berdasarkan kinerja diluar gaji tetap, konsep insentif ini sejalan dengan konsep merit pay yang dikemukakan oleh Rahmawati diatas, dimana sdm mendapatkan imbalan tambahan melebihi gaji pokok yang diterimanya berdasarkan kinerja yang ditunjukkannya.

4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaab terhadap semua sdm sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pada sdm. Pembuatan kebijakan mengenai kompensasi akan dipengaruhi faktor-faktor, *pertama* pengaruh lingkungan eksternal berupa

pasar sdm, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja. *Kedua* pengaruh lingkungan internal, yakni ukuran perusahaan, umur bekerja, anggaran sdm, dan siapa yang membuat keputusan kompensasi.

Penentuan kompensasi, terutama gaji dan upah sangat penting karena dapat menurunkan atau meningkatkan motivasi kerja seorang sdm. Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan gaji adalah jumlah gaji yang diterima para sdm harus memiliki *internal equity* dan *eksternal equity*. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sementara *eksternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Lebih dari itu, bekerja dapat dipandang sebagai gerak dinamis kehidupan.

4.3 Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Keith Davis dan Werther W.B, (2015:87). Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eskternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Untuk mempertahankan para sdm dan menjamin keadilan, analisis upah

dan gaji merekomendasi pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sama. Maka terjadilah *trade-offs* antara tujuan internal menjamin bahwa permintaan posisi yang lebih tinggi dan orang yang lebih berkualifikasi dalam perusahaan akan diberi pembayaran lebih tinggi, antara lain sebagai berikut:

Prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a) Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan
- b) Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja
- c) Mempertimbangkan keuangan perusahaan
- d) Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis
- e) Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama
- f) Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja sdm.

4.4 Tantangan dalam manajemen kompensasi

Menerapkan manajemen kompensasi, perusahaan tidak luput dari beberapa tantangan yang mungkin dihadapi, baik dari internal maupun eksternal. berikut ini diuraikan beberapa tantangan dalam manajemen kompensasi:

- a) Tujuan Strategik

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal itu juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh. Misalnya, sebuah perusahaan akan menekankan sistem pembayarannya yang didasarkan pada tingkat pengetahuan dan keahlian sdm, tidak inheren pada nilai permintaan pekerjaan. Makin tinggi keahlian dan pengetahuan yang dimiliki sdm makin tinggi tingkat pembayarannya. Namun, ada juga perusahaan yang menghubungkan tingkat pembayarannya dengan hubungan nilai relatif dari pekerjaan dengan tingkat pembayarannya dengan hubungan nilai relatif dari pekerjaan dengan tingkat yang berlaku di pasar kerja. Dengan demikian, tujuan strategik dari sistem pembayaran didasarkan tidak hanya dari sebuah faktor saja.

b) Tingkat Upah Berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal daripada nilai relatif pekerjaan mereka. Pergeseran demografi dan hubungan suplai dan permintaan tenaga kerja relatif mempengaruhi kompensasi. Sesuai dengan teori, kelebihan permintaan tenaga kerja untuk bidang-bidang tertentu akan meningkatkan nilai pembayaran terhadap pekerjaan tersebut. Akan terjadi sebaliknya jika terjadi kelebihan tenaga kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya perkembangan tingkat upah berlaku dapat dipengaruhi unsur demografi.

c) Kekuatan Serikat Pekerja

Serikat pekerja, khususnya di negara-negara maju, memiliki kekuatan rebut tawar yang relatif tinggi dalam penentuan upah sdm, khususnya untuk

anggota serikat. Termasuk didalamnya serikat berperan sebagai pemasok calon-calon sdm yang bermutu. Bentuk tekanan tidak saja dalam bentuk konsep tertulis, tetapi juga dalam bentuk pemogokan-pemogokan jika terjadi stagnasi pebandingan. disini, perusahaan mempertimbangkan secara matang sejauh mana untung ruginya perusahaan manakala terjadi pemogokan atau perlu dinaikkan tingkat upah. Jika kenaikan tingkat upah/gaji dipenuhi maka akan terjadi peningkatan biaya produksi yang pada gilirannya akan mengurangi keuntungan dan efisiensi. Padahal perusahaan berkepentingan dengan penggunaan sdm yang memiliki keterampilan tinggi yang dipasok oleh serikat.

4.5 Peningkatan Kinerja

4.5.1 Pengertian Kinerja sdm

Simamora mengemukakan bahwa kinerja sdm adalah tingkatan dimana para sdm mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Hernry simamora, mengatakan bahwa kinerja sdm adalah pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu esik lebih dari hari ini. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Kinerja sdm (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, terdapat dua kriteria pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*) dan pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based*

performance evaluation.)

Berdasarkan penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa, kinerja sdm merupakan berupah upah kerja yang akan di peroleh sesuai kemampuan yang dilakukannya, yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya masing-masing Tipe Sdm berdasarkan tingkat Employee Engagement, Gallup Organization mengelompokkan 3 jenis sdm berdasarkan tingkat engagement yaitu:

1) *Engaged*(terikat)

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sdm jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

2) *Not Engaged*(tidak terikat)

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

3) *Actively Disengaged* (secara aktif melepaskan)

Karyawan tipe ini adalah sdm yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang sdm dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh sdm untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang sdm bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap sdm itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh sdm mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab sdm terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban sdm untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

BAB V

METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian lapangan (*fieldresearch*), dengan metode deskriptif kualitatif. Data deksriptif mengadaikan bahwa data tersebut berupa teks. Penelitian kualitatif deskriptif, adalah suatu studi yang mendeksripsikan atau menjabarkan situasi dalam bentuk transip dalam wawancara, dokumentasi tertulis. Penelitian keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Adapun pendekatannya menggunakan pendekatan fenomenologis, untuk mengungkap kesamaan makna dari sebuah konsep atau fenomena yang menjadi pengalaman hidup sekelompok individu.

5.2 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk suatu kegiatan penelitian sehingga bisa digunakan sebagai dasar dalam mengambil sebuah keputusan. Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer data sekunder.

1. Data Primer

Sumber primer yaitu sumber yang paling dekat pada subjek yang diteliti, seperti saksi mata, dan objek normal sedangkan sumber sekunder yaitu yang tidak secara lansung melihat objek atau kejadian, tetapi dapat memberi

informasi dan gambaran tentang objek atau kejadian tersebut.

Menjadi sumber data primer adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi langsung dengan meminta informasi atau keterangan dari pimpinan dan sdm di PT. Pratama Duta Adikarya.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder yaitu data yang tidak secara langsung melihat objek atau kejadian, tetapi dapat memberi informasi dan gambaran tentang objek atau kejadian tersebut.

Data yang diperoleh dari literatur dan studi pustaka yang mendukung data utama tentang analisis manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja sdm pada PT Pratama Duta Adikarya.

5.3 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya.

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan pancaindra peneliti.

Pengamatan langsung oleh peneliti dengan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap objek penelitian yang akan mendukung kegiatan penelitian sehingga diperoleh dengan jelas informasi

tentang kondisi objek tersebut. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai data penelitian.

b. Wawancara

Wawancara (interview) merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci sedangkan wawancara tidak terstruktur jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Dalam hal ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan bertemu langsung dan melakukan tanya jawab dengan beberapa SDM di PT Pratama Duta Adikarya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan instrumen untuk mengumpulkan sebuah data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui gambaran yang lengkap dengan cara mencari data mengenai hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya. Adapun dokumen yang akan di usahakan penulis yaitu jadwal kerja SDM.

5.4 Teknik Analisis Data

Untuk kajian penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum atau memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah dirangkum oleh peneliti akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila perlu.

2. Penyajian data

Dengan mendisplay data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi. Melalui analisis data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah dipahami.

a. Verifikasi

Pengumpulan data pada tahap awal menghasilkan kesimpulan sementara yang apabila dilakukan verifikasi (penemuan bukti-bukti atau fakta-fakta yang terjadi di lapangan) dapat menguatkan kesimpulan awal atau menghasilkan kesimpulan yang baru. Kesimpulan-kesimpulan akan ditangani dengan longgar, tetap terbuka, tetapi kesimpulan telah disediakan, mula-mula belum jelas, meningkat menjadi lebih terperinci dan mengakar dengan pokok. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran penganalisa selama ia menulis. Menarik kesimpulan dilakukan oleh peneliti melalui data-data yang telah terkumpul.

5.5 Pembahasan

A. Sistem Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Sdm

1. Proses Penentuan Kompensasi dan Tantangannya dalam Menetapkan

Kompensasi

Manajemen kompensasi merupakan suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap sdm atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, objektif, dan terbuka sehingga di peroleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan.

Hasil penelitian diperoleh data tentang penerimaan manajemen kompensasi pada kinerja sdm, dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 5 informan. dimana penulis disini berfokus pada sdm yang benar telah menerima manajemen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kemampuan dan pengetahuan seseorang mengenai kompensasi yang diterima oleh sdm pasti berbeda antara satu individu dengan individu yang lainnya.

Proses dan tahap-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal)
- 2) Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal) Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah sama/sejenis ke dalam tingkah upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity*/keadilan sdm)
- 3) Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang

berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Kompensasi dapat dikatakan adil maka evaluasi pekerjaan, survei gaji, dan penilaian prestasi kinerja karyawan merupakan melakukan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam memberikan kompensasi pada sdm tersebut. Penilaian pekerjaan atau evaluasi kerja adalah suatu proses untuk menentukan nilai relative dari berbagai macam pekerjaan. pada penilaian kinerja sdm manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dengan mengukur masukan yang terjadi dari satuan pekerjaan terhadap tujuan perusahaan.

Tantangan-tantangan dalam menetapkan manajemen kompensasi sebagai berikut:

- a) Standar gaji yang berlaku umum beberapa jabatan harus di bayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya)
- b) Kekuatan serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relative jabatannya
- c) Produktivitas perusahaan memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka)
- d) Kebijakan gaji dan upah beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan.
- e) Peraturan pemerintah pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa

kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum, regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun) dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam/minggu).

Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah *Comparable worth* (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth*, berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

B. Bentuk Peran dan Sistem Manajemen Kompensasi Pada Peningkatan Kinerja Sdm di Perusahaan

Suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan anggota organisasi yang memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawai yang dengan berbagai sikap serta perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Namun, seandainya pegawai tersebut diliputi oleh perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, hal ini tentu berdampak bagi organisasi secara negatif. Jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi mengatakan keinginannya untuk memperoleh kompensasi yang jumlahnya yang besar dan adil. “Mengenai sistem dan peran manajemen kompensasi di perusahaan ini kompensasi di perusahaan diukur dari hasil kinerja pada target semester dan target khusus setiap sdm, para sdm berupaya untuk berusaha mencapai target yang sudah ditetapkan dan jika kinerjanya

bagus sdm tentunya mendapatkan bonos/hadia, dengan adanya pemberian bonos kerja pada sdm bisa memberikan motivasi kerja agar kedepannya lebih di tingkatkan lagi dalam proses kinerjanya”

Menurut ibu Supiatun selaku Manager bagian keuangan dan umum, ibu Supiatun pernah menerima penghargaan, Manajer bagian keuangan dan umum, menerima penghargaan dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja. Suatu kompensasi yang diberikan sdm oleh perusahaan bisa berbentuk tunjangan yang sifatnya upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Bentuk-bentuk kompensasi untuk sdm antara lain sebagai berikut:

1) Upah atau gaji

Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam. dimana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang di dapat. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

Gaji Karyawan Tetap sebesar Rp. 2.500.000, selain itu untuk gaji karyawan kontrak tidak ada, dan gaji karyawan lepas atau harian sebesar Rp. 75.000/ hari

2) Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan gaji di luar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, dan profit, termasuk juga upaya-upaya pemangkasan biaya yang tergantung dengan kebijakan

perusahaan.

“Dalam hal memberikan manajemen kompensasi di perusahaan kompensasi berupa bonus/upah kerja pada keuntungannya perusahaan sudah cukup memuaskan karena sesuai dengan pelaksanaan kinerja dan target yang ditetapkan”

Menurut ibu Mushtafainal akhyaar. D, selaku asisten anggaran keuangan. pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memuaskan, dia menerima kompensasi seperti THR, cuti kerja, bonus/upah kerja beliau bekerja secara maksimal mungkin untuk selalu mendapatkan manajemen kompensasi dan dalam pemberian kompensasi di perusahaan cukup lancar sesuai dengan waktunya tanpa adanya kendala selama dia bekerja di perusahaan tersebut. Akan tetapi dalam pemberian upah kepada pegawai baru masih dibawah umr kota jepara.

“Kemudian hasil wawancara Muhammad Ikhwan Zaid selaku asisten analisis keuangan. mengatakan hal yang sama pada pemberian manajemen kompensasi sudah cukup memuaskan, dia menerima kompensasi seperti THR, cuti kerja, bonus/upah kerja beliau juga tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga keuntungannya berkurang atau misalnya dikenakan denda.”

3) Tunjangan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan. begitu juga dengan program pension tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan

dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga meliputi, mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir atau tempat parkir khusus dan lain sebagainya. Hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi karyawannya. Biasanya semua telah tertuang dalam surat perjanjian kerja.

Peranan kompensasi bagi sdm, kompensasi terdiri dari gaji, upah, bonus dan fasilitas, yang diberikan sebagai imbalan terhadap waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, kompensasi resmi (kompensasi yang diberikan oleh perusahaan) dan kompensasi tidak resmi (kompensasi yang diterima dari rekan kerja, misalnya, pengakuan tentang keahlian). Kompensasi yang diatur secara taktis dapat membantu timbulnya keselarasan tujuan antara manajemen dengan pemilik. Selain itu kompensasi yang menarik juga berperan dalam usaha merekrut tenaga yang bagus dan berkualitas karena tenaga yang bagus menginginkan kompensasi yang tinggi. apabila kompensasi tidak diusahakan menarik, maka besar kemungkinannya sdm akan pergi ke perusahaan lain yang kompensasinya lebih menarik.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Sdm

Henry Simamora, mengatakan bahwa kinerja sdm adalah pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu esik

lebih dari hari ini. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Kinerja sdm (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, terdapat dua kriteria pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*) dan pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*.)

Kinerja sdm dalam dalam suatu perusahaan sangat penting karena apabila kinerja sdm kurang baik, maka dipastikam perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh sdm guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan sdm dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target.

Sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau tidak dapat meningkat sama sekali, selain itu kinerja sdm secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Alasan tersebut perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja sdm seperti kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja sdm. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada sdm

yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja sdm itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*), pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan umum dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor Organisasi

- a) Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dan sdm, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja sdm maka diharapkan k Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh sdm atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi pemberian kompensasi harus benar agar sdm lebih semangat untuk bekerja.

- b) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan- kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok sdm secara organisasional, desain pekerjaan harus jelas supaya sdm dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja sdm berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada, sebagai contoh beberapa sdm memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada sdm, kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja sdm dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. inerja organisasi semakin baik.

BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 ANALISIS

Proses Penentuan Kompensasi dan Tantangannya dalam Menetapkan Kompensasi. Manajemen kompensasi melibatkan perancangan, pengelolaan, dan pengaturan imbalan jasa bagi SDM yang telah menyelesaikan pekerjaan tertentu, dengan tujuan memberikan kepuasan yang adil, objektif, dan terbuka sesuai kontribusi yang diberikan.

Tahap-tahap Pemberian Kompensasi:

1. Survey Gaji: Membandingkan jumlah gaji yang diberikan dengan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sebanding guna menjamin keadilan eksternal.
2. Evaluasi Pekerjaan: Menentukan nilai tiap pekerjaan di perusahaan untuk menjamin keadilan internal.
3. Pengelompokan Pekerjaan: Menempatkan pekerjaan sejenis dalam tingkat upah yang sama untuk menjamin keadilan karyawan.
4. Penyesuaian dengan Peraturan: Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjamin gaji yang layak dan wajar.

Tantangan dalam Menetapkan Kompensasi:

1. Standar Gaji Umum: Beberapa jabatan harus dibayar lebih tinggi karena desakan pasar.

2. Kekuatan Serikat Buruh: Serikat buruh dapat mempengaruhi penetapan gaji sesuai jabatan relatifnya.
3. Produktivitas Perusahaan: Gaji harus sesuai dengan produktivitas pegawai.
4. Kebijakan Gaji dan Upah: Kebijakan perusahaan harus menyesuaikan gaji yang telah ditetapkan.
5. Peraturan Pemerintah: Penentuan upah minimum, upah lembur, batasan usia kerja, dan jam kerja diatur oleh pemerintah.

Bentuk Peran dan Sistem Manajemen Kompensasi Pada Peningkatan Kinerja SDM di Perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan membantu memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan pegawai yang produktif. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat berdampak negatif pada organisasi.

Bentuk-bentuk Kompensasi:

1. Upah atau Gaji: Gaji tetap untuk karyawan berdasarkan waktu kerja.
2. Insentif: Tambahan gaji berdasarkan produktivitas, penjualan, dan profit.
3. Tunjangan: Asuransi kesehatan, jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, dan program pensiun.
4. Fasilitas: Mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir, dll.

Peran Kompensasi: Kompensasi yang adil dan menarik dapat merekrut tenaga yang berkualitas dan menjaga keselarasan tujuan antara manajemen dan pemilik perusahaan. Hal ini penting untuk menjaga motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja SDM. Faktor-Faktor

yang Mempengaruhi Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja SDM. Menurut Henry Simamora, kinerja SDM mencerminkan perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan. Kinerja SDM dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan: Pegawai dengan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan) yang memadai akan mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
2. Motivasi: Sikap mental yang mendorong pegawai mencapai prestasi kerja maksimal.
3. Organisasi: Desain pekerjaan yang jelas dan sistem kompensasi yang adil dapat mempengaruhi tingkat kinerja SDM.

Faktor-faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja SDM yang baik memerlukan kompensasi yang adil dan tepat agar dapat menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

6.2 Pembahasan

Dalam pembahasan mengenai manajemen kompensasi di perusahaan, beberapa poin penting yang disoroti adalah:

1. Kepuasan Terhadap Kompensasi: Menurut Ibu Mushtafainal Akhyaar D., asisten anggaran keuangan, kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup memuaskan. Ia menerima berbagai bentuk kompensasi seperti Tunjangan Hari Raya (THR), cuti kerja, dan bonus/upah kerja. Pemberian kompensasi tersebut dilakukan tepat waktu dan tanpa kendala, selama dia bekerja di perusahaan.

2. **Kompensasi Pegawai Baru:** Meskipun kompensasi untuk pegawai lama dianggap memuaskan, terdapat kekurangan dalam pemberian upah kepada pegawai baru yang masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) kota Jepara.
3. **Pengalaman Muhammad Ikhwan Zaid:** Asisten analisis keuangan, Muhammad Ikhwan Zaid, juga mengungkapkan kepuasan yang sama terhadap manajemen kompensasi. Ia menerima THR, cuti kerja, dan bonus/upah kerja tanpa masalah. Selama bekerja, dia tidak pernah melakukan kesalahan yang menyebabkan kerugian atau denda, menunjukkan bahwa kompensasi berjalan sesuai dengan kinerja dan target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, manajemen kompensasi di perusahaan dianggap memuaskan oleh karyawan lama, namun perlu perbaikan dalam upah bagi pegawai baru agar sesuai dengan standar UMR.

6.2.1 Manajemen Kompensasi di PT Pratama Duta Adikarya Jepara

Manajemen kompensasi di PT Pratama Duta Adikarya Jepara merupakan proses terstruktur yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi, kompetensi, dan tanggung jawab mereka. Berikut adalah rincian tentang bagaimana manajemen kompensasi diterapkan secara nyata di perusahaan ini:

a. Gaji Pokok

Gaji pokok di PT Pratama Duta Adikarya Jepara ditetapkan berdasarkan

analisis pasar kerja, standar industri, dan tingkat tanggung jawab masing-masing posisi. Proses ini melibatkan:

1. Analisis Pasar:

Melakukan survei untuk memastikan gaji yang ditawarkan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis di wilayah yang sama.

2. Penetapan Tingkat Jabatan:

Mengklasifikasikan jabatan dalam struktur organisasi dan menentukan rentang gaji yang sesuai untuk setiap tingkat.

b. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan mencakup berbagai komponen, seperti:

1. Tunjangan Kesehatan: Meliputi asuransi kesehatan untuk karyawan dan keluarga, yang mencakup pemeriksaan medis rutin dan perawatan khusus.

2. Tunjangan Transportasi: Kompensasi untuk biaya transportasi yang dikeluarkan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

3. Tunjangan Makan: Fasilitas makan di tempat kerja atau tunjangan makan untuk mendukung karyawan yang bekerja di luar jam makan normal.

c. Insentif dan Bonus

Insentif dan bonus dirancang untuk mendorong karyawan mencapai atau melampaui target kinerja. Program insentif di PT Pratama Duta

Adikarya Jepara mencakup:

1. Bonus Kinerja: Diberikan berdasarkan pencapaian target individu atau tim, yang dapat berupa bonus tahunan atau bonus proyek
2. Insentif Jangka Panjang: Program yang mendorong kontribusi jangka panjang, seperti opsi saham atau bonus berbasis hasil yang lebih besar.

Manajemen kompensasi di PT Pratama Duta Adikarya Jepara dirancang untuk memastikan bahwa karyawan menerima imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, sambil mempromosikan keadilan dan transparansi. Dengan struktur kompensasi yang jelas, kebijakan penilaian kinerja yang terukur, dan fokus pada kesejahteraan karyawan, perusahaan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang motivasional dan adil. Evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan memastikan bahwa sistem kompensasi tetap relevan dan efektif dalam mendukung tujuan perusahaan serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

6.2.2 Dampak Ketidakpastian Kompensasi terhadap Etos Kerja

Ketidakpastian kompensasi dapat mengakibatkan turunnya etos kerja di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa tidak yakin mengenai kompensasi yang akan mereka terima, motivasi mereka untuk bekerja keras bisa menurun. Selain itu, kurangnya komunikasi mengenai kompensasi dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang rajin dan teladan juga bisa memicu permasalahan yang lebih besar.

Karyawan seringkali merasa tidak puas dan mengajukan komplain jika mereka merasa komunikasi mengenai kompensasi tidak cukup jelas atau transparan. Ketidakpastian dan kurangnya komunikasi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja. Karyawan yang merasa tidak dihargai mungkin tidak akan memberikan kinerja terbaik mereka.

Ketika perusahaan atau pemimpin tidak memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang rajin dan teladan, hal ini dapat mengganggu motivasi mereka dan rekan-rekan kerja mereka. Penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang penting untuk memotivasi karyawan agar terus berkinerja baik.

Ketidakpuasan dalam hal pembayaran dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti:

- **Penurunan Kinerja:** Karyawan yang tidak puas dengan kompensasi cenderung tidak termotivasi untuk bekerja secara optimal.
- **Meningkatnya Keluhan:** Ketidakpuasan ini dapat memicu banyaknya keluhan di antara karyawan.
- **Mogok Kerja:** Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil dalam hal kompensasi mungkin akan mengambil tindakan seperti mogok kerja.
- **Tindakan Fisik dan Psikologis:** Ketidakpuasan yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan.

Sebaliknya, pembayaran yang berlebihan juga dapat menyebabkan masalah seperti perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana kerja yang

tidak nyaman. Penentuan kompensasi yang tepat sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan harus mempertimbangkan beberapa faktor, seperti:

- **Tingkat Pendidikan:** Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin memerlukan kompensasi yang lebih besar.
- **Jabatan:** Jabatan yang lebih tinggi biasanya mendapatkan kompensasi yang lebih besar.
- **Masa Kerja:** Karyawan yang telah bekerja lebih lama di perusahaan mungkin layak mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

UMR di kota Jepara adalah Rp. 2.108.403,00. Namun, di PT Pratama Duta Adikarya Jepara, masih terdapat tenaga kerja yang menerima upah di bawah UMR. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan yang pernah keluar dan masuk kembali menerima gaji awal yang rendah meskipun sebelumnya mereka sudah menerima gaji di atas UMR.

Kompensasi yang diberikan oleh PT Pratama Duta Adikarya Jepara mampu mempengaruhi kinerja SDM. Karyawan yang merasa kompensasi mereka adil dan sesuai cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Kompensasi yang memadai juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional dan meningkatkan kompetensi mereka.

Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakpastian dan ketidakpuasan mengenai kompensasi dapat menyebabkan berbagai masalah seperti penurunan etos

kerja, keluhan, dan bahkan mogok kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan kompensasi yang adil dan transparan, serta memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berkinerja baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi positif terhadap perusahaan.



BAB VII

KESIMPULAN AN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

1. Proses Penentuan Kompensasi:

- a. **Survey Gaji:** Membandingkan gaji dengan perusahaan lain untuk menjamin keadilan eksternal.
- b. **Evaluasi Pekerjaan:** Menentukan nilai pekerjaan di perusahaan untuk menjamin keadilan internal.
- c. **Pengelompokan Pekerjaan:** Menempatkan pekerjaan sejenis dalam tingkat upah yang sama.
- d. **Penyesuaian dengan Peraturan:** Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Tantangan dalam Menetapkan Kompensasi:

- a. **Standar Gaji Umum:** Beberapa jabatan perlu dibayar lebih tinggi karena desakan pasar.
- b. **Kekuatan Serikat Buruh:** Serikat buruh dapat mempengaruhi penetapan gaji.
- c. **Produktivitas Perusahaan:** Gaji harus sesuai dengan produktivitas pegawai.
- d. **Kebijaksanaan Gaji dan Upah:** Kebijakan perusahaan harus menyesuaikan dengan gaji yang telah ditetapkan.
- e. **Peraturan Pemerintah:** Penentuan upah minimum, upah lembur,

batasan usia kerja, dan jam kerja diatur oleh pemerintah.

3. **Bentuk dan Peran Manajemen Kompensasi:**

- a. **Bentuk Kompensasi:** Upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.
- b. **Peran Kompensasi:** Merekrut tenaga berkualitas, menjaga keselarasan tujuan antara manajemen dan karyawan, serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

4. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Kompensasi:**

- a. **Kemampuan:** IQ dan keterampilan pegawai.
- b. **Motivasi:** Sikap mental yang mendorong prestasi kerja.
- c. **Organisasi:** Desain pekerjaan yang jelas dan sistem kompensasi yang adil.

5. **Kepuasan Terhadap Kompensasi:**

Pegawai lama merasa puas dengan kompensasi yang diterima, sementara pegawai baru mendapatkan upah di bawah UMR Jepara.

6. **Dampak Ketidakpastian Kompensasi:**

Ketidakpastian kompensasi dapat mengurangi etos kerja, meningkatkan keluhan, memicu mogok kerja, dan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan.

7.2 **Rekomendasi**

Untuk terus meningkatkan efektivitas manajemen kompensasi dan kinerja SDM, disarankan agar perusahaan:

1. **Melakukan Evaluasi Rutin:**

Evaluasi rutin terhadap kebijakan kompensasi dan kinerja untuk

memastikan kesesuaiannya dengan perkembangan industri dan kebutuhan karyawan.

2. Memperkuat Program Pengembangan:

Memperluas program pelatihan dan pengembangan untuk mencakup keterampilan yang lebih luas dan relevan dengan kebutuhan masa depan.

3. Meningkatkan Transparansi Komunikasi:

Perusahaan harus meningkatkan transparansi dan komunikasi mengenai kebijakan kompensasi untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepuasan karyawan.

4. Menetapkan Upah Sesuai UMR:

Pastikan semua pegawai, termasuk pegawai baru, menerima upah sesuai dengan UMR yang berlaku di Jepara untuk menjaga keadilan dan kepuasan kerja.

5. Penghargaan Karyawan Teladan:

Berikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang rajin dan teladan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.

6. Evaluasi Berkala Kompensasi:

Lakukan evaluasi berkala terhadap struktur kompensasi untuk memastikan bahwa gaji dan tunjangan tetap kompetitif dan adil sesuai dengan perubahan kondisi pasar dan kinerja perusahaan.

7. Mengembangkan Sistem Insentif:

Kembangkan sistem insentif yang adil dan berdasarkan kinerja

untuk mendorong produktivitas dan motivasi kerja.

8. Penyediaan Tunjangan dan Fasilitas:

Tawarkan berbagai tunjangan dan fasilitas seperti asuransi kesehatan, program pensiun, dan fasilitas lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

9. Keterlibatan Serikat Buruh:

Libatkan serikat buruh dalam proses penetapan gaji untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil adil dan diterima oleh semua pihak.

10. Pengembangan Kemampuan Karyawan:

Investasikan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi ini, perusahaan dapat menciptakan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan memotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja SDM dan keseluruhan produktivitas organisasi.

BAB VIII

REFLEKSI DIRI

1. Hal-Hal Positif Selama Perkuliahan yang Bermanfaat untuk Magang

Selama perkuliahan, saya telah menerima banyak hal positif yang bermanfaat dan relevan terhadap pekerjaan selama magang di PT Pratama Duta Adikarya Jepara, terutama dalam bidang manajemen kompensasi dan peningkatan kinerja SDM. Beberapa hal penting yang saya peroleh selama perkuliahan antara lain:

- a. **Teori Manajemen Kompensasi:** Memahami konsep dasar dan teori mengenai manajemen kompensasi sangat membantu dalam memahami bagaimana perusahaan menetapkan kebijakan kompensasi yang adil dan efektif.
- b. **Analisis Data dan Pengambilan Keputusan:** Keterampilan dalam menganalisis data gaji dan tunjangan, serta mengambil keputusan berdasarkan analisis tersebut, sangat berguna selama magang.
- c. **Studi Kasus dan Simulasi:** Melalui studi kasus dan simulasi yang dilakukan di kelas, saya bisa memahami situasi nyata di perusahaan dan bagaimana mengatasi tantangan yang ada, termasuk dalam menetapkan kompensasi yang tepat.

2. Manfaat Magang terhadap Pengembangan Soft-Skills dan Kekurangannya

Magang di PT Pratama Duta Adikarya Jepara memberikan banyak manfaat dalam pengembangan soft-skills saya, namun juga menunjukkan

beberapa kekurangan yang perlu saya perbaiki:

1) **Manfaat:**

- a. **Komunikasi:** Saya belajar berkomunikasi dengan berbagai pihak, baik rekan kerja maupun atasan, secara efektif.
- b. **Kerja Tim:** Pengalaman bekerja dalam tim mengajarkan saya pentingnya kolaborasi dan sinergi untuk mencapai tujuan bersama.
- c. **Manajemen Waktu:** Mengatur waktu antara tugas-tugas yang diberikan dan tanggung jawab lainnya membantu meningkatkan kemampuan manajemen waktu saya.

2) **Kekurangan:**

- a. **Negosiasi:** Saya menyadari bahwa kemampuan negosiasi saya masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal negosiasi gaji dan tunjangan.
- b. **Kepemimpinan:** Saya perlu lebih banyak pengalaman dan pelatihan dalam kepemimpinan untuk memimpin proyek atau tim dengan lebih efektif.

3. **Manfaat Magang terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif dan Kekurangannya**

Magang juga berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan kognitif saya, meskipun ada beberapa area yang masih perlu perbaikan:

1) **Manfaat:**

- a. **Pemahaman Praktis:** Magang memberikan saya pemahaman praktis tentang bagaimana teori manajemen kompensasi diterapkan

dalam dunia nyata.

- b. **Analisis dan Penyelesaian Masalah:** Saya mendapatkan kesempatan untuk menganalisis masalah kompensasi dan mencari solusi yang efektif.
- c. **Pengambilan Keputusan:** Pengalaman ini membantu meningkatkan kemampuan saya dalam mengambil keputusan yang berdasarkan data dan informasi yang tersedia.

2) **Kekurangan:**

- a. **Keterampilan Teknis:** Beberapa keterampilan teknis, seperti penggunaan software manajemen SDM, masih perlu ditingkatkan.
- b. **Adaptasi terhadap Perubahan:** Saya menyadari bahwa kemampuan adaptasi saya terhadap perubahan yang cepat di lingkungan kerja perlu lebih diasah.

Secara keseluruhan, pengalaman magang di PT Pratama Duta Adikarya Jepara memberikan banyak manfaat dalam pengembangan soft-skills dan kemampuan kognitif saya. Perkuliahan yang telah saya jalani juga memberikan dasar yang kuat dalam memahami dan menerapkan manajemen kompensasi. Namun, saya juga menyadari adanya beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki, seperti kemampuan negosiasi, kepemimpinan, keterampilan teknis, dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan terus belajar dan mengembangkan diri, saya berharap dapat mengatasi kekurangan-kekurangan tersebut dan menjadi profesional yang lebih baik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Yafi Rizal M, *Hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo*. (Skripsi; Sarjana: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 2018).
- Ardianto, Elvinaro. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Salempa Empat, 2004.
- Hafsyah Hasibuan Sitti, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara*. Skripsi; Sarjana Jurusan: Manajemen, 2019.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Cet. VI; Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hendri Tanjung dan Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta; Gema Insani Press, 2013).
- Mujanah Siti, *Manajemen kompensasi*, (Surabaya; CV. Putra Media Nusantara, 2019).
- Rini, Asturi⁴ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, (Eka Prasetya journal of management studies, No, 5.2.2019).