

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT(PERSERO) ASURANSI KREDIT INDONESIA CABANG BANDUNG**

Verdyan Noor

Bambang Triputranto, SE., MM

D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Pos Indonesia

ABSTRAK

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan kebutuhan hidupnya tetapi sebaliknya apabila karyawan tidak puas atas pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan akan mengakibatkan hal hal yang negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Apabila kejadian kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT(Persero) asuransi kredit Indonesia. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data langsung, yaitu data yang diolah berasal dari kuesioner serta pengolahan data. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah 41 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukan hasil uji hipotesis $f_{hitung} > f_{tabel} = 7.853 > 1.701$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kepuasan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT (Persero)asuransi kredit Indonesia Cabang Bandung.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pentingnya asuransi pada saat ini sudah mulai terasa oleh para pengguna/ pemakai kepentingan asuransi untuk menjaga barang berharganya maupun kesehatan untuk keberlangsungan kehidupannya, masyarakat Indonesia cenderung lebih tertarik kepada hal yang berkaitan dengan untuk kecerahan masa depan yang ingin di impikannya sehingga rela untuk berbuat apa yang mereka inginkan seiring berjalannya waktu kini perusahaan asuransi di Indonesia mengembangkan sayapnya untuk ber bisnis asuransi ini, melihat dari peluang pasar masyarakat Indonesia yang memiliki rasa keinginan berlebih dan memiliki rasa kekhawatiran untuk melihat ke masa yang akan datang. PT ASURANSI KREDIT INDONESIA (ASKRINDO) adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan asuransi yang ada di Indonesia yang menyediakan layanan kepada seluruh masyarakat Indonesia untuk melakukan pelaksanaan kebutuhan yang di inginkan oleh masyarakat. PT ASKRINDO memiliki beberapa anak cabang perusahaan yang hampir kebaradaannya terletak di seluruh penjuru tanah air. Hal tersebut dimaksud kan untuk memberikan pelayanan kepada semua masyarakat di Indonesia. PT. (Persero) Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrido (Persero) sendiri merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, Sejak pemerintah menyusun dan menetapkan REPELITA I tahun 1969, yang salah satu sasaran pokok rencana tersebut adalah pemerataan hasil-hasil pembangunan dalam bidang kesempatan berusaha, pendapatan masyarakat dan sekaligus merangsang pertumbuhan lapangan kerja. Dalam rangka mencapai sasaran ini pemerintah mengambil langkah konkrit antara lain dengan mengembangkan usaha kecil dan menengah dengan cara mengatasi salah satu aspek usaha yang penting yaitu aspek pembiayaan. Berdiri tanggal 6 April 1971 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1/1971 tanggal 11 Januari 1971, untuk mengemban misi dalam pemberdayaan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) guna menunjang pertumbuhan perekonomian Indonesia. Peran PT. Askrido (Persero) dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM. Sesuai dengan Visi dan Misinya, PT. Askrido (Persero) senantiasa menjalankan peran dan fungsinya sebagai Collateral Subtitution Institution, yaitu lembaga penjamin yang menjembatani kesenjangan antara UMKM yang layak namun tidak memiliki agunan cukup untuk memperoleh kredit dengan lembaga keuangan, baik perbankan maupun lembaga non bank (feasible tetapi tidak bankable). Perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan ini sendiri banyak mengalami naik turun kepercayaan yang diberikan konsumen terhadap perusahaan yang dalam hal demikian tentu saja perusahaan mengalami naik turun dalam hal pendapatan keuntungan perusahaan hal ini terjadi dalam kaitan antara kebutuhan pelanggan/ layanan pelanggan maupun dari kinerja karyawan yang menyebabkan pelanggan merasa tidak terpuaskan oleh jasa asuransi yang ditawarkan PT ASKRINDO cabang Bandung. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan perlu adanya evaluasi mengapa karyawan tidak bisa memberikan pelayanannya dengan baik kepada pelanggan yang dimiliki oleh PT ASKRINDO cabang Bandung itu sendiri, pasti terdapat masalah dalam hal tersebut sehingga apabila dilakukan evaluasi tersebut perusahaan akan mengalami keuntungan yang tidak naik turun seperti tahun tahun yang lalu,

Perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan ini sendiri banyak mengalami naik turun kepercayaan yang diberikan konsumen terhadap perusahaan yang dalam hal demikian tentu saja perusahaan mengalami naik turun dalam hal pendapatan keuntungan perusahaan hal ini terjadi dalam kaitan antara kebutuhan pelanggan/ layanan pelanggan maupun dari kinerja karyawan yang menyebabkan pelanggan merasa tidak terpuaskan oleh jasa asuransi yang ditawarkan PT Askrido cabang Bandung. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan perlu adanya evaluasi mengapa karyawan

tidak bisa memberikan pelayanannya dengan baik kepada pelanggan yang dimiliki oleh PT Askrindo cabang Bandung itu sendiri, pasti terdapat masalah dalam hal tersebut sehingga apabila dilakukan evaluasi tersebut perusahaan akan mengalami keuntungan yang tidak naik turun seperti tahun tahun yang lalu, hal itu disebabkan oleh adanya perbedaan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, padahal bobot kerja yang dilakukan antar karyawan magang, outsourcing, tetap memiliki tingkatan pekerjaan yang selevel

Magang Outsourcing Tetap

Rp 1000000

SMA, D3 & S1 Rp 2750000 S1

Rp 2600000 D3 & SMA Rp 4700000 S1

Hal yang seperti ini yang mengakibatkan banyaknya gesekan antara pegawai satu dengan yang lainnya yang berakibatkan dengan menurunnya kinerja seseorang, akibat kompensasi yang seperti ini. penyebabnya tersebut adalah terjadi kecemburuan terhadap sesama pegawai di PT Askrindo cabang Bandung mengenai pemberian kompensasi/gaji yang berbeda diantara sesama pegawainya tersebut dalam melakukan wawancara penulis mengutip pembicaraan bahwa pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kompensasi yang mereka terima saat ini, dan para pegawai mengutarakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Apabila perusahaan bisa mensejahterakan karyawan maka karyawan akan dengan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hal ini didukung oleh teori menurut Edwin B. Filippo dalam Suwatno (2014:220) *Principles of personal Management*, "Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives" Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka

telah member sumbangan kepada pencapaian organisasi. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas kendaraan,

pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Dengan menerapkan pemberian kompensasi secara adil sesuai pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, maka para karyawan akan memberikan kontribusi yang baik untuk PT Askrindo dari aspek tersebut maka dapat dirasakan perbedaannya dengan melihat pekerjaan yang sudah mulai dikerjakan dengan maksimal karena kebutuhan karyawan sudah terpenuhi sehingga keuntungan yang di dapatkan perusahaan akan terasa dan para nasabah/pelanggan perusahaan PT Askrindo tetap mau bekerjasama dengan kita karena diberikan pelayanan yang baik.

Teori kinerja karyawan diperkuat oleh Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw, 2006 dalam Suwatno (2014:195) perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan serta SDM merupakan beberapa faktor penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif.

Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan

kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan pelatihan menurut Gomez dalam Suwatno,(2014:195). Dengan pernyataan tersebut sudah memastikan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan, selama melakukan pengamatan penulis menemukan data yang sudah dilampirkan mengenai penurunan jumlah debitur Kredit Usaha Rakyat dari bank BRI. Terkait masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT Askrindo cabang Bandung, mengenai mengapa penurunan jumlah debitur itu setiap bulan nya menurun hal itu disebabkan oleh tidak puas nya pelanggan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh PT Askrindo padahal pelanggan sudah menanti pekerjaan yang akan dilakukannya itulah penyebabnya pelanggan mulai tidak mempercayai perusahaan ini, ini dampak dari tidak konsistennya kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Askrindo.

berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penlis tertarik untuk mengangkat tugas akhir dengan judul

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT (PERSERO) ASURANSI KREDIT INDONESIA”

Kajian Pustaka

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Begitu juga dengan konsep yang diterapkan oleh PT Askrindo cabang Bandung untuk mengetahui kepuasan atau kinerja dari karyawannya setelah memberikan sebuah

perubahan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sendiri. Tujuan dari semua kegiatan dimaksudkan agar para karywan dapat meningkatkan jumlah pelayanannya yang baik kepada nasabah/pelnggan PT Askrindo yang mengakibatkan nasabah/pelanggan percaya kepada PT Askrindo sehingga terus memakai jasa ini.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji, upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya.

Menurut Thomas H.Stone dalam bukunya undestanding personal management dalam Suwatno(2014:220),”Compensation is any form of payment to employees fork work they provide their employer”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas lainnya. pembayaran yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh para karyawan secara tetap. Asas-asas Kompensasi menurut Suwatno dan Priansa, Juni Doni(2014:220)

Asas Kompensasi:

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara

kondisi-kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi.

Asas keadilan.

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan.

Yang dimaksud dengan asas keadilan

akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jadi, kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi dengan besaran yang sama. Tetapi berdasarkan asas adil, dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

Asas kelayakan dan Kewajaran.

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan

wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar upah minimum regional (UMR), baik ditingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lainlain. Manajer SDM harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar dari risiko timbulnya tuntutan dari karyawan, serikat buruh dan pekerja, maupun pemerintah, yang akan mengancam keberlangsungan bisnis yang digeluti perusahaan.

Tujuan Kompensasi

menurut Suwatno dan Priansa, Juni Doni (2014:222) Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Di bawah ini akan dijelaskan tujuan tujuan kompensasi yaitu:

Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan meningkatkan suatu ikatan kerjasama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha butuh tenaga dan pemanfaatan keahlian bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian sesuai dengan kesepakatan dengan karyawan.

Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan demikian pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

Sistem Kompensasi

Pengertian Sistem Kompensasi

Seperti telah dikemukakan pada halaman 4, bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi secara langsung dan kompensasi pelengkap. Kompensasi secara langsung adalah upah dan gaji, sedangkan kompensasi pelengkap merupakan komponen penunjang kompensasi secara langsung, misalkan insentif, jasa-jasa atas karyawan, jaminan sosial, serta asuransi, dsb. Sistem kompensasi merupakan sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.

menurut Suwatno dan Priansa, Juni Doni(2014:224) Tujuan Sistem Kompensasi. Pada dasarnya tujuan sistem kompensasi adalah sebagai berikut:

Menhargai prestasi kerja.

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya.

Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan di antara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sama sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan serta prestasi kerjanya.

Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan.

Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki banyak alternatif dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara pelamar atau calon karyawan yang ada.

Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya rekrutmen, sebagai akibat dari makin banyaknya pelamar yang keluar kerja, hal ini berarti penghematan biaya.

Memenuhi peraturan yang berlaku

Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi peraturan perundangan yang berlaku, sehingga akan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi menurut Suwatno dan Priansa, Juni Doni(2014:225) Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi para

karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

Produktivitas

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja keuntungan yang optimal. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Untuk itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika perusahaan memberikan kompensasi diatas kemampuan perusahaan, maka perusahaan itu terancam akan bangkrut.

Kesediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada perusahaan yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang tidak sesuai, maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan tersebut.

Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian

kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuan dan keterampilannya lebih tinggi.

Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenaga kerjaan saat ini mendapatkan sorotan yang sangat tajam, karena kebijakan itu bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian penting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU tenaga kerja dan peraturan UMR.

Program pemberian kompensasi

menurut Suwatno dan Priansa, Juni Doni(2014:226) Program pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan maupun karyawan. Program ini akan memberikan gambaran sejauh mana perusahaan berkepentingan terhadap karyawan, dan seberapa besar kontribusi yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Setidaknya terdapat delapan komponen penting dalam program pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan, antara lain:

Organisasi Administrasi Pemberian Kompensasi

Perusahaan yang besar membutuhkan pengorganisasian dan pengadministrasian pemberian kompensasi yang baik, sebab pemberian kompensasi bukanlah sekedar memberikan dan membagikan upah atau gaji kepada karyawan, melainkan harus memperhitungkan kemampuan perusahaan serta produktivitas kerja karyawan, serta aspek-aspek lainnya yang berhubungan dengan itu.

Metode Pemberian Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi digunakan beberapa metode di antaranya:

A. Metode Tunggal.

Metode yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standardnya. Misalnya pegawai negeri dengan ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A untuk setiap departemen juga sama.

B. Metode jamak.

Periode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Jadi standard gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi. Dari metode jamak ini bisa dibedakan menjadi tiga cara pemberian kompensasi yaitu:

Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu. Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji, upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standard waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Dalam sistem waktu ini, administrasi pengupahan relatif mudah karena dapat diterapkan kepada semua karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan harian. Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi karena sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem ini ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem ini ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

Pemberian kompensasi berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan. Dalam sistem

hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan, bukan berdasarkan lamanya waktu pengerjaan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada banyaknya hasil yang diberikan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi.

Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada para karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan diberi balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar benar diterapkan. Sistem hasil ini perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh, karena kualitas dari pekerjaan karyawan perlu diperhatikan pula. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatannya. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan terkadang rendah.

Pemberian kompensasi berdasarkan borongan. Sistem borongan merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borong ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem ini karyawan akan mendapatkan kompensasi besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

1. Struktur pemberian kompensasi

Struktur kompensasi yang baik ialah menganut paham keadilan. Dalam keadilan ini bukan berarti kompensasi sama rata bagi setiap karyawan, tetapi setiap karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Tanggung jawab pekerjaan bukan berarti besar kecil atau berat ringan suatu pekerjaan dilihat dari segi fisik, melainkan tanggung jawab

pekerjaan yang diembannya bagi keberlangsungan perusahaan.

1. Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja

Suatu program pemberian kompensasi bukan semata mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran karyawan terhadap organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Dengan kompensasi itu, setiap karyawan akan sadar bahwa kegairahan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi melainkan juga untuk dirinya sendiri dan keluarga.

2. Tambahan sumber pendapatan bagi karyawan

Program kompensasi yang baik biasanya memberikan peluang pada karyawan untuk memperoleh tambahan penghasilan, bukan hanya mendapatkan gaji dan upah yang rutin. Penhasilan tambahan tersebut misalnya pembagian keuntungan perusahaan bagi karyawan (bukan hanya kepada pemilik modal), melalui bonus, pemberian uang cuti, dan sebagainya.

3. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jam

Setiap karyawan perusahaan mengharapkan kompensasi yang diterima tidak akan mengalami penurunan, bahkan setiap karyawan berharap kompensasi yang diterimanya semakin hari semakin meningkat. Demikian juga mereka menginnkan tidak adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh sebab itu, program pemberian kompensasi harus menjamin bahwa perusahaan merupakan sumber utama penghasilan bagi karyawannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal.

4. Kompensasi bagi kelompok manajerial

Pimpinan atau manajer setiap perusahaan merupakan kelompok yang bertanggung jawab terhadap hidup matinya sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, wajarlah apabila

kompensasi yang mereka terima itu lebih besar dari karyawan biasa.

5. Prospek dimasa depan

Dalam program pemberian kompensasi, prospek dimasa depan harus diutamakan pula. Untuk memperhitungkan prospek yang akan datang, perlu memperhatikan tiga dimensi waktu. Hal ini berarti dalam menyusun program pemberian kompensasi, harus memperhitungkan keadaan organisasi pada waktu lalu, kondisi organisasi saat ini, dan prospek organisasi yang akan datang.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut As'ad dalam Suwatno(2014:196) Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan pula sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W.Smith menyatakan bahwa: "performance is output derives from processes, human otherwise". Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah: "succesfull role achivement" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya . Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "level of performance" atau level kerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki level kerja yang standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya. Namun

demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif bukanlah tugas dan proses yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias penilaian. Bias penilaian tersebut, bisa menghasilkan penilaian yang tidak cermat dan tidak tepat sasaran bagi perusahaan. Sedangkan disisi yang lain, perusahaan harus memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja karyawannya, sebagai bahan pertimbangan bagi pertimbangan-pertimbangan keputusan perusahaan, maupun terkait dengan kebijakan pengembangan SDM.

Menurut Veithzal Rivai dalam Suwatno (2014:196), penilaian kinerja kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan hasil umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan sebagai perilaku mereka dimasa yang akan mendatang.

Sementara itu, menurut Cascio dalam Suwatno (2010:197) menyatakan bahwa: "performance appraisal is the systematic description of individual or group job relevant strengths and weakness. Although technical problem (e.g supervisory resistance, interpersonal barriers) both plaque performance appraisal, they are not insurmountable". Penilaian kinerja ialah suatu sistem gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusia itunya sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilaian kinerja.

Syarat efektifnya penilaian kinerja

Sistem penilaian kinerja yang efektif, harus mampu mersepon berbagai tantangan intrnal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan PT ASKRINDO. Menurut Cascio dalam Suwatno (2014:198) terdapat tiga syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

A. Penilai (supervisor)

Memngukur kemampuan dan motivasi penilai dalam melakukan penilaian secara terus menerus, merumuskan kinerja karyawan secara objektif, dan memberikan umpan balik bagi karyawan.

B. Keterkaitan (Relevance)

Mengukur keterkaitan langsung unsur-unsur penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan.

C. Kepekaan (Sensitivity)

Mengukur keakuratan/kecepatan sistem penilaian pekerjaan yang dapat membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak berprestasi, serta sistem harus dapat dipergunakan untuk tujuan administrasi kekaryawanan.

Elemen-elemen utama dalam sistem penilaian kinerja Werther dan Davis dalam Suwatno (2014:200) ialah:

1. Performance Standard

Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang akan diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini. Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam standar penyusunan kinerja yang baik dan benar yaitu validity, agreement, realism, dan objectivity.

A. Validity adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud disini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai

atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.

B. Agreement berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh karyawan yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip validity diatas.

C. Realism berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para karyawan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

D. Objectivity berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

Kriteria manajemen kinerja

Kriteria penilaian kinerja mampu dilihat dari beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional, keabsahan, empiris, sensitivitas, pengembangan sistematis, dan kelayakan hukum.

A. Kegunaan fungsional bersifat krusial, karena hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk melakukan seleksi, kompensasi, dan pengembangan karyawan, maka hasil penilaian kinerja harus valid, adil, dan berguna sehingga dapat diterima oleh pengambil keputusan.

B. Keabsahan atau mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur dari penilaian kinerja tersebut.

C. Bersifat empiris, bukan berdasarkan perasaan semata.

D. Sensitivitas kriteria. Kriteria itu menunjukkan hasil yang relevan saja, yaitu kinerja, bukan hal-hal lainnya yang tidak berhubungan dengan kinerja.

E. Sistematis kriteria. Hal ini tergantung dari kebutuhan organisasi dan lingkungan organisasi. Kriteria yang sistematis tidak selalubaik. Organisasi yang berada pada lingkungan yang cepat berubah mungkin justru lebih baik menggunakan kriteria yang kurang sistematis untuk cepat menyesuaikan diri dan begitu juga sebaliknya.

F. Kelayakan hukum yaitu kriteria itu harus sesuai dengan hukum yang berlaku pada saat itu.

Dimensi-dimensi ini digunakan dalam penentuan jenis-jenis kriteria penilaian kinerja. Adapun kriteria-kriteria tersebut adalah people-based criteria, product-based criteria, behaviour-based criteria. A) people-based criteria dibuat berdasarkan dimensi kegunaan fungsional sehingga banyak digunakan untuk selection dan penentuan kompensasi. Kriteria ini dibuat berdasarkan penilaian terhadap kemampuan pribadi, seperti pengalaman, kemampuan intelektual, dan keterampilan. B) product-based criteria biasanya dianggap lebih baik daripada people-based criteria. Kriteria ini didasarkan atas tujuan atau jenis output yang ingin dicapai. C) behaviour-based criteria mempunyai banyak aspek, bisa dari segi hukum, etika, normatif, atau teknis. Kriteria ini dibuat berdasarkan perilaku yang diharapkan sesuai dengan aspek-aspek tersebut menurut Werther dan Davis, dalam Suwatno(2014-201).

Pengukuran Kinerja (performance Measures)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (rating) yang relevan. Rating tersebut harus mudah digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang memang menentukan kinerja. Wether dan Davis menyatakan dalam Suwatno (2014:202). Menyatakan pengukuran kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi. Pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. Obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain.

Analisa Data Pengukuran

Setelah menetapkan standar pengukuran, kemudian mulailah dikumpulkan data-data yang diperlukan. Data-data dapat dikumpulkan dengan melakukan wawancara, survei langsung, atau meneliti catatan pekerjaan dan lain sebagainya. Data-data tersebut dikumpulkan dan dianalisa apakah ada perbedaan antara standar kinerja dengan kinerja aktual.

Bias dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi. Apapun bentuk atau metode penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen harus adil, realitis, valid dan relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai karena penilaian kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan masalah prestasi semata, namun juga menyangkut masalah gaji, hubungan kerja, promosi/demosi dan penempatan karyawan. Adapun bias-bias yang sering muncul menurut Werther dan Davis (2010:209) adalah: a) Halo Effect; b) Leniency and Severity Effect; c) Central tendency; d) Assimilation and differential effect; e) First impression error; dan f) Recency effect.

Tujuan penilaian kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno (2014:197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

A. Performance improvement. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

B. Compensation adjustment. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

Placement Decision. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.

Training and development needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

Carrier planning and development. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

Staffing process deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

Informational inaccuracies and job-design errors

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya alam dalam bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

Equal employment opportunity. Menunjukkan bahwa placement decision tidak deskriminatif.

External challenges. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainlainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen manajemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan peningkatan kinerja karyawan.

Feedback. Memberikan kepentingan bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja menurut Milkovich (2010:198) ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik dapat memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi rewards yang tepat sesuai prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan sebuah informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran

atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2014:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Sugiono, 2014).

Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel adalah suatu yang memiliki variasi nilai dan mencerminkan monstrik. Adapun variabel-variabel yang menjadi objek yaitu:

Variabel Independent (Variabel Bebas)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat biasanya dilambangkan dengan variabel X, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah kompensasi

Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas biasanya dilambangkan dengan variabel Y, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Variabel kompensasi di PT (PERSERO) ASURANSI KREDIT INDONESIA berada dalam kontinum cukup baik yang diukur berdasarkan indikator ikatan kerjasama, kepuasan kerja dan menjamin keadilan, indikator tertinggi adalah kepuasan kerja dengan persentase sebesar 59% dan indikator

terendah adalah ikatan kerjasama dengan persentase 58%.

2. Variabel kinerja karyawan di PT (PERSERO) ASURANSI KREDIT INDONESIA berada dalam kontinum cukup baik yang diukur berdasarkan indikator penilai, keterkaitan dan kepekaan, indikator tertinggi adalah penilai sebesar 64% dan indikator terendah adalah kepekaan dengan persentase 62%.

3. Kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dan memiliki pengaruh dalam kategori cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

<https://askrindo.co.id/new/id/>

Kumpulan Peraturan Pelaksanaan KUR
Generasi 2. 2015. Bandung:Askrindo

Priansa, Juni Donny. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. ALFABETA

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Suwatno. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. ALFABETA