

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang terjadi sekarang dan berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga titik sentral bagi pembangunan nasional. Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat membuat barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil bernilai yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat.

Usaha kecil menengah yang disingkat dengan UKM adalah bentuk program pemerintah yang bertujuan untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat dalam bentuk rintisan bisnis yang dikelolah secara mandiri dan bersifat pemberdayaan potensi sumber daya, baik alam maupun manusia. Sebuah usaha kecil menengah perlu didasari dengan manajemen yang kuat dan berbagai aspek untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Inovasi dan perkembangan zaman menuntut adanya sebuah perubahan yang harus diimbangi dengan strategi-strategi khususnya pada aspek sumber daya manusia yang dapat menjadikan diri perusahaan menjadi pesaing yang kompetitif di levelnya (Effendi, 2015:25).

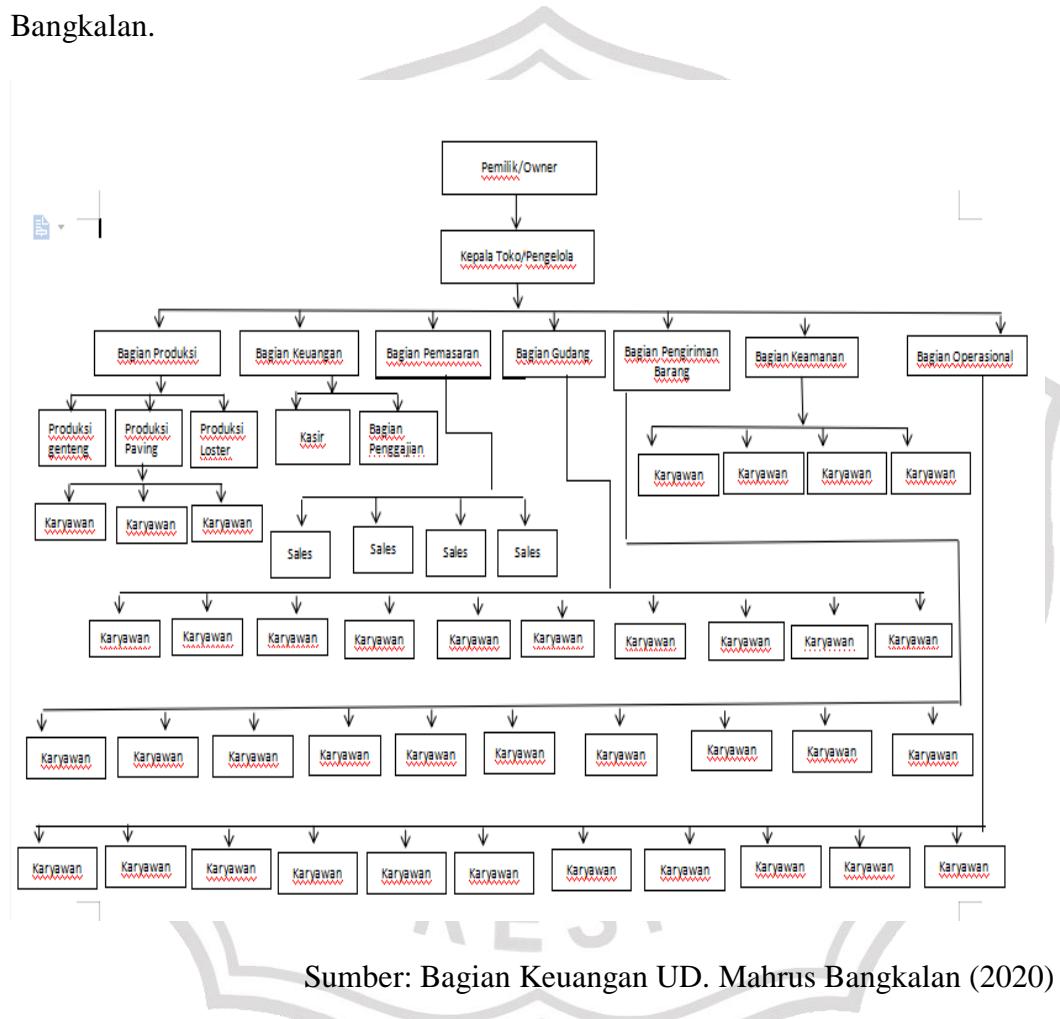
Penggunaan tenaga kerja yang efektif adalah kunci kearah peningkatan kualitas kerja karyawan, sehingga dibutuhkan kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang ditetapkan, oleh sebab itu produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil kerja yang baik serta

jumlah karyawan yang standar. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kompensasi adalah bentuk imbalan, ganti rugi yang diterima karyawan. Kompensasi bagi suatu organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mewujudkan tujuan lembaga/organisasi tersebut. Adanya kompensasi dari suatu perusahaan diharapkan karyawan mampu melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan baik.

UD. Mahrus merupakan suatu usaha kecil menengah yang berdiri semenjak tahun 2000 dan berlokasi di JL. Pemuda Kaffa No. 141 Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. UD. Mahrus adalah perusahaan yang bergerak di bidang material untuk keperluan pembangunan yang meliputi produksi paving, genteng, dan loster. Penjualan: pasir, semen, kayu, batu bata, besi dan lainnya. Untuk mengukur manajemen sumber daya manusia yang baik pada UD. Mahrus dapat ditandai dengan meningkat atau menurunnya penjualan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas karyawan. UD. Mahrus memiliki jumlah karyawan 55 orang dengan memegang masing-masing bidang penjualan.

Sistem kompensasi dan upah yang diberikan kepada karyawan dibidang produksi yaitu sistem mingguan. Untuk sistem kompensasi dan upah yang diberikan untuk karyawan supir dan kuli yaitu sistem harian. Untuk karyawan yang lainnya (seperti bagian produksi, bagian keuangan, bagian pemasaran, bagian gudang, bagian keamanan dan bagian operasional) sesuai dengan pekerjaannya yaitu bulanan. Setiap karyawan dalam sistem pengupahan ini tidak sama, karena berdasarkan pada tugas masing-masing karyawan yang berbeda. Dalam

meningkatkan manajemen sumber daya manusia di UD Mahrus, kompensasi yang diberikan antara lain: uang makanan, tempat tinggal dan bonus lembur. Gaji pokok yang juga tidak sama besarnya dengan UMK yang ada di Bangkalan yaitu 1,9 juta rupiah (Koran Madura, 21 November 2019) juga menjadi latar belakang peneliti melakukan penelitian ini. Berikut struktur organisasi UD. Mahrus Bangkalan.



Gambar 1.1 Stuktur Organisasi UD. Mahrus Bangkalan

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa ketidak seimbangan gaji karyawan yang diperoleh dimana bagian-bagian kepala bidang mendapatkan gaji sebesar 1,9 juta/ bulan. Sedangkan karyawan tingkat dari bagian produksi, bagian keuangan, bagian pemasaran mendapatkan gaji sebesar 1,7 juta/

bulan. Sedangkan bagian pengiriman mendapatkan gaji sebesar 500 ribu/ minggu. Dari situ dapat diihat bahwa bagian pengiriman dalam satu bulan mendapatkan gaji akumulasi sebesar 2 juta/ bulan. padahal dari gambar organisasi yang telah dibuat oleh peneliti di atas didapatkan bahwa karyawan memiliki tingkat yang sejajar.

Namun gaji yang diperoleh juga berbeda. Sedangkan jika dibandingkan dengan UMK kota Bangkalan yang memenuhi hanya karyawan bagian pengiriman. Dari hal tersebutlah menjadi salah satu faktor peneliti melakukan penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari ulasan tabel kompensasi yang diterima oleh karyawan dan bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Kompensasi Karyawan dan Bentuk Kompensasi yang di Terima

No	Karyawan	Gaji Pokok	Kompensasi	
			Uang Makan	Transportasi
1.	Co. Bagian Produksi	Rp 1.900.000	Rp 15.000	
	Produksi Genteng	Rp 1.700.000	Rp 15.000	
	Produksi Paving	Rp 1.700.000	Rp 15.000	
	Produksi Loster	Rp 1.700.000	Rp 15.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 15.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 15.000	
2.	Co. Bagian Keuangan	Rp 1.900.000	Rp 15.000	
	Kasir	Rp 1.700.000	Rp 15.000	
	Bagian Penggajian	Rp 1.700.000	Rp 15.000	
3.	Co. Bagian Pemasaran	Rp 1.900.000	Rp 15.000	Rp 20.000
	Sales	Rp 1.700.000	Rp 10.000	Rp 15.000
	Sales	Rp 1.700.000	Rp 10.000	Rp 15.000
	Sales	Rp 1.700.000	Rp 10.000	Rp 15.000
	Sales	Rp 1.700.000	Rp 10.000	Rp 15.000
4.	Co. Bagian Gudang	Rp 1.700.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	

No	Karyawan	Gaji Pokok	Kompensasi	
			Uang Makan	Transportasi
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
5.	Co. Pengambilan Barang	Rp 1.700.000	Rp 15.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
6.	Co. Keamanan	Rp 1.700.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	
7.	Co. Operasional	Rp 1.700.000	Rp 15.000	Rp 15.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000
	Karyawan	Rp 500.000	Rp 10.000	Rp 20.000

Sumber : Koordinator Keuangan UD Mahrus Bangkalan (2020)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD Mahrus hanya berbentuk uang makan dan uang transportasi. Hal tersebut juga dilihatkan rincian gaji pokok dari setiap karyawan sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Selain itu dari hasil observasi juga didapatkan rincian kenaikan gaji dari 3 tahun terakhir dari UD. Mahrus Bangkalan, berikut disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.2
Rincian Kenaikan Gaji dari 3 Tahun Terakhir

No	Karyawan	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Co. Bagian Produksi	Rp 1.850.000	Rp 1.875.000	Rp 1.915.000
	Produksi Genteng	Rp 1.600.000	Rp 1.675.000	Rp 1.715.000
	Produksi Paving	Rp 1.600.000	Rp 1.675.000	Rp 1.715.000
	Produksi Loster	Rp 1.600.000	Rp 1.675.000	Rp 1.715.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
2.	Co. Bagian Keuangan	Rp 1.850.000	Rp 1.875.000	Rp 1.915.000
	Kasir	Rp 1.500.000	Rp 1.675.000	Rp 1.715.000
	Bagian Penggajian	Rp 1.500.000	Rp 1.675.000	Rp 1.715.000
3.	Co. Bagian Pemasaran	Rp 1.870.000	Rp 1.880.000	Rp 1.935.000
	Sales	Rp 1.580.000	Rp 1.675.000	Rp 1.725.000
	Sales	Rp 1.580.000	Rp 1.675.000	Rp 1.725.000
	Sales	Rp 1.580.000	Rp 1.675.000	Rp 1.725.000
	Sales	Rp 1.580.000	Rp 1.675.000	Rp 1.725.000
4.	Co. Bagian Gudang	Rp 1.595.000	Rp 1.685.000	Rp 1.710.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
5.	Co. Pengambilan Barang	Rp 1.685.000	Rp 1.700.000	Rp 1.735.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 530.000
6.	Co. Keamanan	Rp 1.600.000	Rp 1.670.000	Rp 1.710.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000
	Karyawan	Rp 450.000	Rp 495.000	Rp 510.000

Sumber : Koordinator Keuangan UD Mahrus Bangkalan (2020)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kenaikan gaji setiap karyawan hanya kisaran Rp 50.000 s/d Rp 100.000 saja setiap tahunnya hal tersebut yang dirasa peneliti kurang sesuai dengan tingkat pekerjaan serta gaji yang mereka terima. Yang seharusnya kompensasi bukan hanya dalam bentuk uang makan dan uang transpor, namun UD. Mahrus hanya memberikan kompensasi berupa 2 hal tersebut. Sedangkan untuk omsetnya semakin meningkat setiap tahun dari tahun 2018 ke 2019, namun karena adanya COVID 19 di tahun 2020 menyebabkan omsetnya menurun.

Menurut Tanjung (dalam Irawan, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi. Selain kompensasi juga dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan

kenyamanan pribadi dan dapat membangkitnya semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan (Sedarmayanti dalam Hera 2016).

Kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam menajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi (Martoyo dalam Sinollah, 2011). Martoyo juga menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud penghargaan atas jasa seorang pada perusahaan dimana ia bekerja. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional dan kuat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Ketidak sesuaian pemberian kompensasi UD Mahrus antara gaji struktur bagian atas dengan yang bawah menjadi fenomena utama. Mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat, cermat dan berkelanjutan akan memberikan kesejahteraan bagi karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka menarik untuk dikaji mengenai **“Analisis Sistem Kompensasi Karyawan UD. Mahrus Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Usaha kecil menengah yang disingkat dengan UKM adalah bentuk program pemerintah yang bertujuan untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat dalam bentuk rintisan bisnis yang dikelolah secara mandiri dan bersifat

pemberdayaan potensi sumber daya, baik alam maupun manusia. Sebuah usaha kecil menengah perlu didasari dengan manajemen yang kuat dan berbagai aspek untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya.

Dalam pelaksanaan pekerjaannya, karyawan pada umumnya memiliki keterbatasan. Perusahaan mencari cara untuk mengatasi permasalahan mengenai kinerja karyawannya salah satunya dengan pemberian kompensasi. Adapun rumusan masalah dari adanya latar belakang di atas yaitu “Bagaimana Sistem Kompensasi yang diterapkan pada UD. Mahrus Bangkalan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas dan tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan pada karyawan UD. Mahrus Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Akademis

Diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian pada lingkup manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehubungan dengan kompensasi yang diberikan.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah dan mengembangkan ilmu serta mengaplikasikan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

