



**SISTEM KOMPENSASI PADA PT. BERKAH BANUA KITA**  
(Kebijakan Kompensasi Finansial Langsung Sesuai Upah Minimum Kota)

**Riky Welli Saputra**

STIA Bina Banua Banjarmasin  
rikywelly@stiabinaanuabjm.ac.id

**Nadia Rahmina**

STIA Bina Banua Banjarmasin  
nadiarahmina@gmail.com

**Rizalul Gadi**

STIA Bina Banua Banjarmasin  
rijalul.gadi@stiabinaanuabjm.ac.id

***Abstract :** This study aims to determine the compensation system at PT. Blessings of our Banua. The research method used is descriptive method, data collection techniques using documentation, observation and interviews, while the data analysis technique used is qualitative analysis. The results show that the Compensation System implemented by PT Berkah Banua Kita is a time system, where salaries are given every month based on the Regency/City Minimum Wage and Incentives Per Quarter, Overtime Wage System is given to employees who exceed the workload of more than 40 hours of work per week. . The Compensation Policy implemented is Direct Financial Compensation including basic salary according to the City Minimum Wage and Incentives given every three months, Overtime Wages, Holiday Allowances (THR) given during Religious Holidays such as Eid al-Fitr and Leave Allowances which are still given to Employees, Indirect Financial Compensation, namely through the provision of Health and Employment benefits and Non-Financial compensation.*

***Keywords:** Direct Financial Compensation, Salary, Benefits, Incentives, City Minimum Wage*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Kompensasi Pada PT. Berkah Banua Kita. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi dan wawancara, sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah Analisa Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Kompensasi yang diterapkan oleh PT Berkah Banua Kita adalah sistem waktu, dimana gaji diberikan setiap bulan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Insentif Per Tri Wulan, Sistem Upah Lembur yang diberikan kepada Karyawan yang melebihi beban kerja diatas 40 Jam Kerja perminggu. Kebijakan Kompensasi yang dilaksanakan adalah Kompensasi Finansial Langsung meliputi gaji pokok sesuai Upah Minimum Kota dan Insentif yang diberikan per Tiga Bulan Sekali, Upah Lembur, Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan pada saat Hari Raya Keagamaan seperti Idul Fitri dan Tunjangan Cuti yang tetap diberikan kepada Karyawan, Kompensasi Finansial Tidak Langsung yaitu melalui pemberian tunjangan Kesehatan dan Ketenagakerjaan dan kompensasi Non Finansial.

**Kata Kunci :** Kompensasi Finansial Langsung, Gaji, Tunjangan, Insentif, Upah Minimum Kota

## PENDAHULUAN

Pentingnya manusia sebagai salah satu sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi, institusi maupun perusahaan. Manusia di sebuah perusahaan merupakan penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan dalam sebuah perusahaan tidak hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan tersebut. Karyawan berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Karena itulah pentingnya pemberian kompensasi kepada karyawan di dalam suatu perusahaan.

Desiana, E., & Saputra, R. W. (2020) Kebutuhan sumber daya manusia menyangkut kompetensi yaitu pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh anggota organisasi. Pemberian kompensasi seperti gaji merupakan salah satu penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan bisnis, juga kontribusi karyawan dalam bentuk waktu, tenaga, pikiran, dan keahlian. Tidak hanya gaji, beberapa perusahaan juga sering memberikan kompensasi untuk karyawannya berupa imbalan seperti barang atau kenikmatan bagi karyawannya sebagai pelengkap upah dan tunjangan. Imbalan ini merupakan bagian dari kompensasi manajemen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan tentunya memiliki tujuan yang positif, seperti penghargaan terhadap prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan sehingga mengurangi angka *turnover*,

memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya-biaya perusahaan, serta memenuhi peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah yang berkaitan dengan bisnis dan ketenagakerjaan. Pemberian kompensasi ini merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas loyalitas dalam bekerja. Perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Hal ini tentu saja dapat menjadikan semangat karyawan dalam bekerja menjadi lebih tinggi. Dengan begitu, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai target kedepannya. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tidak langsung (*non financial*). Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima langsung, rutin, atau periodik. Kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Tentunya setiap perusahaan memiliki standar kompensasinya masing-masing.

Begitu juga dengan PT. Berkah Banua Kita, tentu perlu melaksanakan sistem kompensasi terutama untuk memenuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, karena dengan sistem kompensasi yang baik akan menjamin kesejahteraan karyawan dan juga sebagai acuan bagi karyawan untuk memperoleh imbalan yang layak, sehingga

setiap karyawan akan memberikan prestasi yang maksimal dalam pekerjaan dan tanggungjawabnya.

Selain itu pencapaian target dalam bekerja merupakan satu tujuan umum yang dimiliki setiap perusahaan, karena itu setiap karyawan bekerja dituntut untuk semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan tersebut, namun kadangkala prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan tanpa dibarengi dengan imbalan atau kompensasi yang sesuai dan layak juga merupakan persoalan tersendiri yang sering dihadapi oleh perusahaan kecil, maka dari itu, jika dikemudian hari terdapat perbedaan antara target dan hasil, maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk menggali mengapa hal itu bisa terjadi dan juga perlu dilihat apakah prestasi kerja sejalan dengan peningkatan pendapatan yang diterima oleh karyawan.

Penilaian kinerja yang bagus tidak hanya dilihat dari hasilnya saja, tetapi juga proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga harus diperhatikan. Penilaian ini umumnya dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan dalam bekerja. Dan yang paling penting adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Jangan hanya karena alasan tidak menyukai salah satu karyawannya, lalu atasan memberi penilaian buruk pada karyawan tersebut, padahal karyawan tersebut telah bekerja dengan baik dan yang lebih penting lagi apakah prestasi kerja yang tinggi sudah memperoleh kompensasi yang layak dalam arti sistem kompensasi di PT. Berkah banua Kita sudah melakukan sistem yang baik sesuai dengan peraturan dan standar kerja yang berlaku.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Sistem**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sistem juga diartikan sebagai susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya. KBBI juga mendefinisikan pengertian sistem sebagai sebuah metode. Menurut Azhar Susanto (2013 : 22), “Sistem adalah kumpulan (*group*) dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik ataupun nonfisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerjasama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Agus Mulyanto (2009 : 1), “Sistem dapat diartikan sebagai kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu sebagai kesatuan”. selanjutnya Mulyadi (2016 : 5) berpendapat bahwa Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Menurut Agus Mulyanto (2009 : 2) suatu sistem mempunyai beberapa karakteristik, yaitu komponen atau elemen (*component*), batas sistem (*bound-ary*), lingkungan luar sistem (*enviromtent*), penghubung (*interface*), masukan (*input*), pengolah (*proses*), keluaran (*output*).

### **Kompensasi**

Kompensasi sering dikaitkan dengan gaji, namun tidak semua jenis kompensasi dapat dikatakan sebagai gaji. Ada beberapa terminologi kompensasi dalam sebuah bisnis atau perusahaan, yaitu Upah atau gaji dan insentif.

Menurut Hasibuan (2017 : 119), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem

kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis”. Selanjutnya Hasibuan (2017 : 121) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh buruh

Selanjutnya ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yaitu :

- a. Kompensasi Finansial Langsung
- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
- c. Kompensasi Non-Finansial

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan

- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

### **Sistem Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014 : 123-127) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

- a) Sistem waktu
- b) Sistem hasil (*output*)
- c) Sistem borongan
- d) Kebijakan kompensasi
- e) Waktu pembayaran kompensasi

Dengan demikian sistem kompensasi yang dilakukan adalah yang dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Sehingga kebijakan kompensasi harus diatur dengan baik agar bermanfaat bagi banyak pihak.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan Metode Deskriptif dengan teknik pengumpulan data Observasi Wawancara dan Dokumentasi, sedangkan Teknik analisa datanya

adalah analisa Kualitatif, Rachmawati, R., Saputra, R. W., & Wiradhana, A. N. (2021) Data kualitatif memberikan gambaran mengenai fenomena atau peristiwa yang terjadi karena hanya bersifat menggambarkan dengan sejelas-jelasnya fenomena atau gejala yang bersumber dari data yang telah didapat serta memadukan hasil observasi dan wawancara dengan data sekunder yang diperoleh dari PT. Berkah Banua Kita.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Sistem Kompensasi pada PT. Berkah Banua Kita**

#### 1. Sistem waktu

Dalam sistem ini kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Mekanisme penyaluran gaji melalui rekening yaitu dari rekening PT. Berkah Banua Kita ke Rekening Karyawan secara langsung sesuai dengan jumlah yang ditentukan dan didasarkan pada pekerjaannya dan diberikan setiap akhir bulan. Selain itu mengenai sistem waktu juga ada penerapan insentif selain gaji pokok yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar para karyawan termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya untuk hadir dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan untuk mendorong karyawan untuk memiliki produktifitas yang tinggi. Pemberian insentif ini dilakukan sebanyak 4 (Empat) kali dalam setahun berdasarkan 3 (Tiga) bulan atau Triwolan yaitu tiga bulan pertama yaitu Januari sampai bulan Maret (90 atau 91 Hari), Tiga bulan kedua yaitu April sampai dengan Juni (92 Hari), Tiga Bulan Ketiga Juli sampai dengan September (92 Hari) dan Tiga Bulan ke empat Oktober sampai Desember (92 Hari). Untuk pemberian insentif ini memang



belum dibedakan antara karyawan yang memiliki prestasi tinggi dengan yang tidak, karena selama ini prestasi kerja yang diberikan karyawan secara umum relative sama.

## 2. Sistem Upah Lembur

PT. Berkah Banua Kita tidak mengenal sistem upah berdasarkan Out Put, akan tetapi Sistem Lembur. Sistem Upah Lembur akan diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja diluar jam kerja yang ditentukan. Sistem Upah Lembur adalah Upah lembur yang diberikan apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja per minggunya selama 5 (Lima) Hari atau bisa juga bekerja pada hari libur mingguan atau libur Nasional. Syarat diberikannya lembur kepada karyawan adalah dengan merincikan pelaksanaan lembur diabsen sesuai perintah atasan. Perincian waktu lembur juga meliputi Hari, Tanggal dan Waktu Lembur, Lamanya Jam Lembur, serta keterangan kegiatan kerja yang dilaksanakan. Terkait Upah Lembur jumlah nominalnya bervariasi dan selama ini belum ada ketentuan yang baku karena disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Sedangkan aturan mengenai waktu dan upah kerja lembur mengikuti peraturan Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004.

## 3. Kebijakan Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, oleh karena itu PT. Berkah Banua Kita menerapkan kebijakan besarnya kompensasi mengikuti sesuai dengan Upah

Minimum Kota Banjarmasin sesuai wilayah kerja perusahaan. Kebijakan kompensasi yang selama ini dilaksanakan adalah :

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi Finansial Langsung yang diberikan adalah berupa gaji pokok sesuai Upah Minimum Kota dan Insentif yang diberikan per Tiga Bulan Sekali, Upah Lembur, Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan pada saat Hari Raya Keagamaan seperti Idul Fitri dan Tunjangan Cuti yang tetap diberikan kepada Karyawan

b. Kompensasi Finansial Tidak langsung

Kompensasi Finansial Tidak langsung yang diberikan berupa pemberian jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Untuk pemberian Kompensasi Finansial tidak langsung ini PT. Berkah Banua Kita secara otomatis akan mendaftarkan setiap karyawannya untuk mendapatkan jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan pemberian kompensasi ini diharapkan setiap karyawan memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Kompensasi Non Finansial

Untuk Kompensasi Non Finansial yang dilaksanakan oleh PT. Berkah Banua Kita secara umum adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat Kerja dan fasilitas kerja yang sangat memadai dan relative menyenangkan
- 2) Suasana kerja yang menyenangkan, karena dibangun keterbukaan dan sistem kerja yang familier serta mengedepankan budaya organisasi yang kuat.

- 3) Bagi karyawan kontrak akan memperoleh peluang menjadi karyawan tetap dan peluang untuk promosi jabatan yang lebih tinggi.

## **PENUTUP**

Sistem Kompensasi yang diterapkan oleh PT Berkah Banua Kita adalah sistem waktu, dimana gaji diberikan setiap bulan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Insentif Per Tri Wulan, Sistem Upah Lembur yang diberikan kepada Karyawan yang melebihi beban kerja diatas 40 Jam Kerja perminggu. Selain itu adalah Kebijakan Kompensasi yang dilaksanakan adalah Kompensasi Finansial Langsung meliputi gaji pokok sesuai Upah Minimum Kota dan Insentif yang diberikan per Tiga Bulan Sekali, Upah Lembur, Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan pada saat Hari Raya Keagamaan seperti Idul Fitri dan Tunjangan Cuti yang tetap diberikan kepada Karyawan, Kompensasi Finansial Tidak Langsung yaitu melalui pemberian tunjangan Kesehatan dan Ketenagakerjaan dan kompensasi Non Finansial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Mulyono. 2009. *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Anatasya GBRL. 2016. *Elemen Sistem dan Karakteristik Sistem*. Diambil dari: <https://anatasyagabrilea.wordpress.com/2016/11/03/elemen-sistem-dan-karakteristik-sistem/>. (15 Juni 2021)
- Azhar Susanto, 2013, *Sistem Informasi Akuntansi, -Struktur-PengendalianResiko-Pengembangan*, Edisi Perdana, Bandung: Lingga Jaya.
- Desiana, E., & Saputra, R. W. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis Di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu*. *Administraus*, 4(3), 61–76. Retrieved from

<https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/view/113>

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Henuk-Kacaribu, Alemina, 2020. Pengantar Ilmu Administrasi. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Juwarni. 2017. *Sistem Kompensasi Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Inti Muamalat Bandungan*. Tugas Akhir. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri.
- Kadarisman, M 2014. *Manajemen Kompensasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Maulida, Rani. 2019. *Kompensasi : Pengertian & Jenis-jenisnya Dalam Perusahaan*. Diambil dari: <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi> (15 Juni 2021)
- Ma'ruf. 2021. *18 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Menurut Para Ahli*. Diambil dari: <https://www.akuntansilengkap.com/keuangan/18-faktor-yang-mempengaruhi-kompensasi-menurut-para-ahli/> (15 Mei 2021)
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oberta, Fiki. 2020. *Sistem Kompensasi Agen Perusahaan Herba Penawar Alwahida Indonesia (HPAI) Kota Pekanbaru*. Tugas Akhir. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rachmawati, R., Saputra, R. W., & Wiradhana, A. N. (2021). *Analisis Penerapan Asas-asas Good Corporate Governance pada PT. Gawi Makmur Kalimantan*. *Administraus*, 5(2), 21-37.
- Risna. 2020. *Kompensasi Untuk Karyawan, Apa Bentuk dan Jenisnya?*. Diambil dari: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jenisnya/>. (15 Juni 2021)
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Widarto, Alexander Wilar. 2019. *Pelaksanaan Diklat dan Kompensasi Pada PT. Bumi Sumber Karya*. *Administraus Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* ISSN : 2580 – 9695. Volume 3 Nomor 1. Januari 2019
- Widarto. 2018. *Sistem Penilaian Prestasi Kerja dan Kompenasi Pada PDAM Intan Banjar*. *Administraus Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* ISSN : 2580 - 9695. Volume 5 Nomor 2. Mei 2018

Wongso, Fery. 2016. *Perancangan Sistem Pencatatan Pajak Reklame Pada Dinas Pendapatan Kota Pekanbaru Dengan Metode Visual Basic*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol. 14:162.

Wulan, dan Arie Ambarwati. 2016. *Sistem Kompensasi Dalam Bidang Asuransi (Studi Kasus PT. Asuransi Sinar Mas Malang)*. Jurnal Aplikasi Administrasi. Volume 19