

BAB III

ANALISIS DESKRIPTIF

3.1.Data Umum

3.1.1. Sejarah PT MAK

PT. Mega Andalan Kalasan, pada awalnya didirikan tahun 1977. Pada saat itu, PT. Mega Andalan Kalasan bernama Mega Steel yang memproduksi kursi lipat. Berkembang pada tahun 1978-1979 Mega Steel mulai memproduksi bumper mobil, kemudian bekerja sama dengan Karoseri New Armada dan Karoseri Gajah Mada. Pada tahun 1983, Mega Steel mengalami perubahan status menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Mega Adhi Karsa, kemudian di tahun 1984, Buntoro bertemu dengan 5 anak muda yang berasal dari PT. Mega Adhi Karsa lalu mengembangkan produksi bumper tersebut. Buntoro mengatakan bahwa misi PT. MAK dalam berkarya adalah untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan.

Pada tahun 1988, PT. Mega Adhi Karsa mengembangkan usahanya menjadi perusahaan industri dalam bidang *Eginering* dan *Manufacture* yang memproduksi peralatan rumah sakit (*Hospital Equipment*) dengan memproduksi 88 jenis peralatan rumah sakit. Melihat pada saat itu, Indonesia sedang membutuhkan tempat tidur rumah sakit berkualitas namun dengan harga yang

terjangkau. PT. MAK untuk pertama kali mendapatkan kesempatan bekerja sama dengan RS Angkatan Darat Gatot Subroto.

Pada tahun 1994 PT. Mega Adhi Karsa telah mendapat sertifikat Standar Nasional (SNI). Berkembang pada tahun 1997 PT. Mega Adhi Karsa berganti nama menjadi PT. Mega Andalan Kalasan (PT. MAK), kemudian semakin berkembangnya produksi peralatan rumah sakit, PT. MAK menambah varian produk dalam segi inovasi peralatan rumah sakit, selain itu PT. MAK juga memproduksi sendiri komponen-komponen kecil lainnya. Melihat semakin berkembangnya perusahaan, PT. MAK membuat beberapa anak perusahaan guna mendukung produktivitas perusahaan dengan membuat Griya MAK, Mega Andalan Teknopark, *Training Center*, SPIKMA (Sentra Pengembangan Industri Kecil Mega Andalan Kalasan), MAC (Mega Andalan Center), Unit Castor dan MAPP (Mega Andalan Plastik Part), Unit *Expor Oriented Production*, MAKL (Mega Andalan Komponen Logam). PT. MAK sebagai perusahaan terbesar di kabupaten Sleman, Yogyakarta membangun kawasan industri yang ramah lingkungan seperti Mega Andalan Kalasan Teknopark pada tahun 2000 sebagai umpan balik untuk warga disekitar lingkungan perusahaan, selain itu PT. MAK memiliki *showroom* yang berfungsi agar pengunjung atau tamu dapat melihat secara langsung produk yang dihasilkan.

Memasuki tahun 2004, PT. MAK mendirikan *Training Center* sebagai pusat pembelajaran baik untuk pelatihan para karyawan, dan kegiatan pembelajaran Akademi Teknologi Mega Andalan (ATMA). Pada tahun 2006 PT. MAK membangun SPIKMA sebagai tempat para komunitas industri agar

dapat berkembang, kemudian pada tahun 2009 PT. MAK membangun MAC sebagai kantor pusat *Hospital Equipment*, lalu pada tahun 2010, PT. MAK membangun usaha di bidang komponen castor serta melakukan pengembangan dalam unit plastik. Melihat adanya permintaan ekspor yang cukup tinggi, PT. MAK membuat unit produksi khusus ekspor di tahun 2013 sebagai tempat untuk melakukan aktivitas ekspor dengan baik agar dapat memenuhi kapasitas ekspor yang lebih besar, selain mengembangkan unit ekspor, PT. MAK juga membuat komponen logam sendiri pada tahun 2014.

PT. Mega Andalan Kalasan (MAK), telah berdiri selama 20 tahun lebih, dan saat ini pada periode 2017/2018 telah memiliki tenaga kerja sebanyak 918 karyawan, dengan 606 karyawan tetap dan 312 karyawan kontrak. Pada tahun 2002, PT. MAK telah memenuhi kebutuhan peralatan rumah sakit di seluruh Indonesia sebanyak 65%, dan telah menetapkan standar internasional, sehingga telah mendapatkan kepercayaan dan melakukan ekspor ke 40 negara seperti, *Algeria, Australia, Bharain, Bangladesh, Bhutan, Bulgaria, China, Denmark, Egypt, France, Georgia, Germany, India, Iraq, Indonesia, Japan, South Korea, Kuwait, Libya, Malaysia, Maldives, Marshall Island, Myanmar, Morocco, Netherland, New Zealand, Nigeria, Pakistan, Papua New Guinea, Philippines, Portugal, Qatar, Romania, Uganda, Saudi Arabia, Seychelles, Singapore, Srin Lanka, United Arab Emirates, United Kingdom, Vietnam*. Pada tahun 2008, PT. MAK telah berhasil mendapatkan sertifikat mutu ISO 9001:1994, EN 40061 untuk desain dan produk *Hospital Equipment*, dan ISO 14001 untuk manajemen lingkungan.

3.1.2. Visi dan Misi

(1) Visi :

Sebagai penggerak utama menuju Indonesia negara industri.

(2) Misi :

- a. Menjadi *Center of Excellent* di bidang teknologi mekanik
- b. Membangun serta industri berbasis kompetensi di bidang teknologi mekanik
- c. Menghimpun dan mendayagunakan berbagai kemampuan teknologi yang tersebar di berbagai penjuru tanah air
- d. Membangun citra industri yang memakmurkan masyarakat
- e. *Getting People Fall in love with MAK*

3.1.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. MAK terlampir pada lampiran 2.

3.1.5. Tugas dan Wewenang

Tabel 3.1.
Tugas dan Wewenang

Jabatan	Tugas dan Wewenang
Komisaris	Sebagai pemegang saham utama dalam kepemilikan perusahaan PT. MAK, dimana bertugas untuk mengontrol berjalannya kegiatan perusahaan dengan baik.
Direktur	Pemimpin perusahaan dengan dibantu para staf dan kepala unit masing-masing bagian seperti, <i>Finance, Asset dan Management, Representatif, Director</i> sekaligus memberi kewenangan kepada <i>vice director (Business Development, Production, dan Supporting)</i>
Asisten Direktur	Memberikan <i>support</i> kepada direktur, mulai dari sumber daya manusia, produk dan desain, humas, dan lain-lain.
CS & MR ISO	<i>Customer Relationship</i> bertugas sebagai penerima tamu yang datang berkunjung ke PT. MAK.
Legal	Bertugas yang memberikan kewenangan dalam urusan hukum atau perijinan.
Akuntansi	Bertugas melakukan pencatatan keluar masuk arus kas perusahaan.
K2T3	Bertugas membuat <i>protoype</i> produk untuk dikembangkan dalam bentuk yang sebenarnya.

Lab Castor & Hospital Furniture	Bertugas mengontrol dan mengendalikan fungsi lab dalam melakukan uji coba castor dan peralatan rumah sakit.
<i>Advisor</i>	Melakukan kegiatan sebagai penasihat hukum di dalam perusahaan.
QHSE	Menjalankan kegiatan keselamatan, kesehatan kerja karyawan, melakukan pemasangan rambu-rambu perusahaan, menjamin keselamatan kerja karyawan di PT. MAK
<i>General Manager</i>	Menjalankan fungsi-fungsi manajerial pada perusahaan dibantu oleh masing-masing kepala unit dalam bidangnya.
<i>Maintenance</i>	Bertugas sebagai <i>Quality control</i> dan <i>Quality Supporting</i> dalam mengevaluasi kegiatan proses serta perakitan kualitas, melaksanakan pengawasan mutu bahan baku dan pengerjaan dari tingkat awal sampai akhir, serta melakukan pengukuran produk.
Aset Fisik	Bertugas dalam bidang pengelolaan aset perusahaan.
<i>Human Resources Departement:</i>	
Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan	Melakukan pemeliharaan karyawan dari segi ketenagakerjaan mulai dari penerimaan calon karyawan di perusahaan, melakukan penyaringan calon karyawan, orientasi karyawan, dan promosi jabatan, serta melakukan penyelenggaraan kearsipan dan deskripsi pekerjaan para karyawan, serta melakukan pelaksanaan kebijakan manajemen personalia.
Kompensasi dan Administrasi Kpegawaian	Melakukan perhitungan pemberian kompensasi kepada karyawan.
Hubungan Industrial	Sarana sebagai hubungan antara karyawan dan perusahaan, melakukan penyelesaian konflik karyawan terhadap perusahaan.

Umum	Mengontrol kegiatan manajerial perusahaan dan karyawan
<i>Front Office</i>	Melakukan kegiatan di depan kantor seperti menerima dan menangani komunikasi di kantor, menangani kedatangan tamu di kantor, serta memberikan pelayanan informasi.
<i>Training Center</i>	Melakukan pemberian kegiatan pelatihan dan pembelajaran para karyawan di PT. MAK untuk menunjang perkembangan para karyawan.

3.2. Data Khusus

3.2.1. Sistem Pemberian Kompensasi di PT MAK

PT. Mega Andalan Kalasan (MAK) merupakan perusahaan peralatan rumah sakit terbesar di Indonesia, tentunya memiliki banyak tenaga kerja yang harus diberi perhatian oleh perusahaan, dengan memberikan kompensasi yang sesuai baik secara finansial dan non finansial menurut peraturan pemerintah serta ketentuan dari perusahaan, maka memerlukan sistem pemberian balas jasa yang sesuai agar dapat memberikan perhatian dengan sesuai dan adil kepada seluruh karyawan. Pemberian kompensasi sebagai bentuk balas jasa dari PT. MAK terhadap karyawan mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 tentang Pengupahan selain itu, PT. MAK memberikan kompensasi tambahan sebagai bentuk dalam mensejahterakan karyawan.

PT. MAK melakukan sistem pemberian kompensasi dengan menggunakan sistem waktu, dimana perusahaan menghitung pembayaran kompensasi kepada karyawan dengan cara menghitung waktu kerja karyawan dalam satu periode baik untuk karyawan tetap maupun kontrak. Perhitungan waktu menggunakan presensi karyawan atau kehadiran karyawan yang kemudian diakumulasikan dalam satu periode beserta tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Berikut adalah bentuk sistem pemberian kompensasi untuk karyawan tetap dan kontrak di PT. MAK:

- (1) Sistem pemberian balas jasa dengan memberikan kompensasi finansial secara langsung, merupakan sistem pemberian kompensasi dengan memberikan perhatian kepada karyawan dalam bentuk finansial secara langsung, yang berupa uang, dimana perusahaan memberikan kompensasinya langsung serta secara periodik yang dibayarkan secara tetap pada karyawan setiap bulannya. Sistem pemberian kompensasi finansial di PT. MAK pada karyawan tetap, meliputi sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Komponen Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi Finansial Secara Langsung	Ket
Upah:	
Upah Minimum	✓
Upah Kerja Lembur	✓
Upah Tidak Masuk (Ijin)	✓
Gaji Pokok	✓
Bonus/Insentif (Penghasilan Tidak Tetap):	
Bonus Tahunan	✓
Bonus Prestasi Kerja	✓
<i>Profit Sharing</i>	✓

A. Pengupahan atau Gaji

Pengupahan atau gaji di PT. MAK besarnya berdasarkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Sleman, sebesar Rp1.574.550 dimana, dapat ditentukan berdasarkan golongan karyawan. Golongan karyawan terdiri dari golongan pengaturan dan golongan operator yang di dalamnya terbagi lagi berdasarkan tingkat kerumitan pekerjaan setiap karyawan, selain itu berdasarkan lamanya karyawan bekerja dengan didukung prestasi kerja, keahlian, kecakapan, serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, dimana akan di evaluasi oleh kepala unit. Lembar evaluasi kerja karyawan terdapat pada lampiran 3.

Kenaikan gaji di PT. MAK dilakukan setiap setahun sekali tergantung dari inflasi dan UMK. Kenaikan gaji atau upah diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di PT. MAK selama minimal 3 tahun bekerja dan karyawan mengalami perubahan jabatan. Perhitungan gaji atau upah karyawan dilakukan oleh bagian HRD seminggu sebelum diberikan kepada karyawan. Pemberian gaji atau upah karyawan diberikan di akhir bulan pada bulan tersebut, dimana ketika sudah memasuki tanggal 20 pada bulan tersebut, HRD melakukan perekapan dari mulai presensi, hingga evaluasi kerja, kemudian melalui bagian HRD memberikan slip kepada karyawan yang berisi rincian gaji dalam satu bulan, beserta tanda tangan, dalam memberikan gaji, PT. MAK bekerja sama dengan Bank CIMB Niaga dan Bank BNI. Slip dan rincian gaji karyawan dapat dilihat pada lampiran 4.

Pemberian upah untuk karyawan yang tidak masuk kerja (ijin) atau tidak melakukan pekerjaan dibayarkan satu kali gaji, sesuai kemampuan perusahaan. Karyawan yang memperoleh upah tidak masuk kerja adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan menikah
- b. Orang tua, mertua, anak, istri, suami, meninggal dunia
- c. Karyawan, atau istri karyawan melahirkan

B. Bonus atau Insentif

Bonus atau insentif merupakan penghasilan tidak tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila *output* yang dihasilkan melebihi target, namun pada tahun ini, PT. MAK memberikan bonus kepada karyawan meskipun mengalami penurunan *output*. Direktur PT. MAK memberikan bonus sebagai bentuk agar karyawan dapat semangat kembali meskipun untuk pertama kalinya pada tahun ini tidak mencapai target yang diharapkan. Pemberian ini berdampak positif bagi para karyawan, melihat jam kerja karyawan menjadi penuh dan terhindar dari jam hilang. PT. MAK dapat memberikan bonus atau insentif kepada karyawan dalam jangka waktu tahunan, bulanan, selain itu dapat pula dilihat dari faktor prestasi kerja karyawan dengan catatan memiliki prestasi kerja yang baik, dalam pemberian bonus kepada karyawan, tentunya melihat dari kemampuan PT. MAK.

- (2) Sistem pemberian balas jasa dengan memberikan kompensasi finansial secara tidak langsung, merupakan bentuk perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa uang, namun diberikan kepada karyawan tidak secara langsung. Sistem pemberian kompensasi finansial secara tidak langsung di PT. MAK pada karyawan tetap, meliputi sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Komponen Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Tunjangan Tetap	Ket
Bagian dari Komponen Upah:	
Tunjangan Jabatan	✓
Tunjangan Senioritas	✓
Tunjangan Masa Kerja:	
Tunjangan Karyawan yang di Tahan	✓
Tunjangan Kelahiran	✓
Tunjangan Menikah	✓
Tunjangan Kematian Keluarga Inti Karyawan	✓
Tunjangan Hari Raya	✓
Tunjangan Ketenagakerjaan:	
Tunjangan Kesehatan (BPJS Kesehatan)	✓
Tunjangan Hari Tua (BPJS Tenaga Kerja)	✓
Tunjangan Pensiun (BPJS Tenaga Kerja)	✓
Tunjangan Kematian Karyawan (BPJS Tenaga Kerja)	✓
Tunjangan Kecelakaan Kerja (BPJS Tenaga Kerja)	✓
Tunjangan Selama Sakit	✓
Tunjangan Tidak Tetap:	
Tunjangan Kehadiran	✓
Tunjangan Transport	✓
Tunjangan Makan	✓

PT. MAK selain memberikan kompensasi finansial secara langsung kepada karyawan, juga memberikan beberapa tunjangan finansial secara tidak langsung kepada karyawan, untuk memenuhi kesejahteraan karyawan, agar karyawan merasa aman secara ekonomi, dan sosial serta dapat menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Berikut beberapa pemberian tunjangan tetap kepada karyawan tetap di PT MAK:

A. Tunjangan Jabatan, dan Tunjangan Senioritas

Pemberian tunjangan jabatan, senioritas, serta penghargaan diberikan oleh PT. MAK kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi. PT. MAK dalam melakukan promosi jabatan dilakukan apabila karyawan telah bekerja selama 3 tahun. Pemberian tunjangan ini sebagaimana, apabila jabatan karyawan tinggi, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki tingkat kerumitan pekerjaan yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang lain, maka PT. MAK memberikan tunjangan jabatan, begitu pula dengan tunjangan senioritas. PT. MAK memberikan tunjangan senioritas kepada karyawan yang telah berkontribusi dengan setia pada perusahaan.

Karyawan dengan masa kerja tertentu akan mendapatkan tunjangan penghargaan dari PT. MAK pada masa kerja selama 5 tahun, 8 tahun, 16 tahun, 24 tahun, dan 32 tahun. Karyawan akan diberi penghargaan berupa uang tunai. Tunjangan penghargaan ini diberikan PT. MAK sebagai wujud

perhatian kepada karyawan karena telah senantiasa berkontribusi dalam jangka waktu yang cukup lama atau telah setia kepada perusahaan.

B. Tunjangan untuk Keluarga Karyawan yang ditahan

PT. MAK memberikan tunjangan ini apabila karyawan melakukan tindakan kriminal seperti mencuri, membunuh, merampok, dan lain sebagainya. Baik secara pribadi maupun bersangkutan dengan perusahaan hingga mengalami penahanan. Tunjangan akan diberikan oleh PT. MAK kepada keluarga karyawan akan tetapi karyawan yang ditahan tidak mendapatkan upah. Besarnya tunjangan yang diberikan kepada keluarga yang di tahan adalah sebagai berikut:

- a. Satu orang tanggungan mendapatkan 25% dari upah
- b. Dua orang tanggungan mendapatkan 35% dari upah
- c. Tiga orang tanggungan mendapatkan 45% dari upah
- d. Empat orang tanggungan mendapatkan 50% dari upah

Tunjangan ini diberikan kepada keluarga karyawan untuk membantu keluarga karyawan yang ditahan, terlebih apabila karyawan yang ditahan adalah sebagai tulang punggung keluarga. Tunjangan akan diberikan kepada keluarga maksimal 6 bulan karyawan ditahan apabila karyawan lebih dari 6 bulan ditahan maka akan diputus hubungan kerja sesuai Pasal 160 Undang-undang No. 13 tahun 2003.

C. Tunjangan Pernikahan/Kematian/Kelahiran

PT. MAK memberikan tunjangan ini sebagai ungkapan perhatian kepada karyawan yang sedang berbahagia maupun berduka. Besarnya tunjangan ini diberikan sesuai kemampuan perusahaan dengan minimal satu kali gaji tetap. Besarnya sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Karyawan yang menikah
- b. Orang tua-mertua yang meninggal
- c. Anak kandung/Istri/Suami meninggal
- d. Melahirkan anak pertama sampai ketiga

Tunjangan diberikan menurut pasal 19 ayat 1 paling lambat diberikan kepada karyawan 1 bulan setelah mengajukan permohonan.

D. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya di PT. MAK diberikan kepada karyawan secara bersamaan. THR di PT. MAK diberikan sesuai dengan aturan pemerintah No.04/Men/1994 tentang pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan kepada karyawan, dikarenakan mayoritas karyawan di PT. MAK muslim, PT. MAK memberikan THR kepada seluruh karyawan baik yang muslim maupun non muslim di waktu yang sama, yaitu pada saat hari raya Idul Fitri. Tidak ada perbedaan waktu dalam memberikan THR. THR diberikan kepada karyawan 7 hari sebelum hari raya sebesar satu kali gaji.

E. Tunjangan Ketenagakerjaan

Tunjangan ketenagakerjaan diberikan oleh PT. MAK kepada karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah ketenagakerjaan. Tunjangan ini berguna untuk melindungi dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan di perusahaan. Tunjangan ketenagakerjaan secara keseluruhan dijadikan satu dalam BPJS, meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan Pensiun
- d. Jaminan hari tua

Pemberian jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dibayarkan oleh perusahaan sedangkan untuk jaminan pensiun, dan hari tua dibayar *sharing* antara perusahaan dengan karyawan. Memo program BPJS PT. MAK dapat dilihat pada lampiran 5.

F. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan ini diberikan kepada seluruh karyawan dengan cara seluruh karyawan diikutkan oleh perusahaan program Jaminan Pemeliharaan Kerja (JPK) yang ditangani oleh BPJS kesehatan. Tunjangan kesehatan dibayarkan secara *sharing* dengan 1% dari perusahaan dan 4% diambil dari gaji karyawan yang otomatis terpotong dan tertulis pada slip gaji karyawan. PT. MAK juga melakukan pemeriksaan kesehatan rutin untuk para karyawannya setiap satu tahun sekali, pemeriksaan karyawan ini dilakukan kepada karyawan tetap.

G. Tunjangan Hari Tua dan Tunjangan Pensiun

PT. MAK memberikan tunjangan hari tua dan tunjangan pensiun kepada karyawan yang telah memasuki usia pensiun, maupun karyawan yang pensiun sebelum memasuki usia pensiunnya. Tunjangan hari tua dan tunjangan pensiun diberikan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan yang telah menghabiskan masa kerja di PT. MAK hingga hari tua dan usia pensiun. PT. MAK dalam memberikan tunjangan hari tua dan tunjangan pensiun telah dijadikan satu dalam program BPJS. Pembayaran tunjangan hari tua dan tunjangan pensiun dibayarkan oleh perusahaan.

H. Tunjangan Kematian (Bukan Akibat Kecelakaan Kerja)

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan PT. MAK dengan catatan pihak keluarga melaporkan kepada perusahaan dengan menunjukkan surat kematian. Tunjangan kematian diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan Pasal 166 UU No. 13 th 2003 yang berupa:

- a. Dua kali uang pesangon, sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2
- b. Satu kali uang penghargaan masa kerja karyawan sesuai pasal 156 ayat 3
- c. Uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 4
- d. Santunan dari BPJS, sesuai dengan UU No. 24 tahun 2011 dan UU No. 40 tahun 2004

Tunjangan kematian, diberikan PT. MAK kepada karyawan sebagai ungkapan rasa bela sungkawa kepada keluarga karyawan yang bersangkutan agar dapat meringankan keluarga karyawan yang ditinggalkan.

I. Tunjangan Selama Sakit

PT. MAK juga memberikan perhatian kepada karyawan yang sakit dengan memberikan upah selama sakit. Karyawan termasuk aset penting perusahaan, apabila karyawan sakit maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan yang sakit. Sistem pemberian upah karyawan selama sakit dengan cara, apabila karyawan sakit, maka karyawan memberikan surat keterangan sakit dan keterangan biaya yang harus dibayar. PT. MAK akan memberikan tunjangan sakit kepada karyawan dengan jumlah sebagai berikut:

- a. Sakit selama 1-4 bulan diberikan 100% dari gaji karyawan
- b. Sakit selama 5-8 bulan diberikan 75% dari gaji karyawan
- c. Sakit selama 9-12 bulan diberikan 50% dari gaji karyawan
- d. Sakit lebih dari 12 bulan, maka karyawan tersebut akan di PHK dengan mendapatkan, dua kali uang pesangon sesuai pasal 156 ayat 2, dua kali uang penghargaan pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat 4

Karyawan yang sakitnya sudah lebih dari 12 bulan atau satu tahun maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja, karena akan membuat perusahaan merasa terbebani memiliki karyawan yang sudah tidak bisa berkontribusi dengan baik di dalam perusahaan.

PT. MAK selain memberikan tunjangan yang telah disebutkan diatas, juga memberikan tunjangan tidak tetap kepada karyawan, tunjangan tidak tetap ini diberikan tidak menentu atau diberikan apabila karyawan hadir pada jam kerja, namun apabila karyawan tidak hadir maka tunjangan tersebut tidak diberikan. Tunjangan tidak tetap di PT. MAK adalah sebagai berikut:

A. Tunjangan Presensi

PT. MAK memberikan tunjangan presensi kepada karyawan sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada kehadiran karyawan di perusahaan, dimana, apabila presensi terpenuhi, maka karyawan akan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan. Tunjangan presensi diberikan kepada karyawan apabila hadir, dan karyawan tidak memiliki jam hilang, jika karyawan tidak hadir maka tidak diberikan oleh perusahaan. Tunjangan presensi juga berpengaruh terhadap kedatangan karyawan apabila karyawan datang terlambat, maka tunjangan kehadirannya dipotong sesuai jam terlambat karyawan tersebut. Karyawan yang terlambat 15 menit, maka dipotong Rp13.000 dan berlaku kelipatannya. Tunjangan presensi karyawan dapat dilihat pada lampiran 6.

B. Tunjangan Makan dan Transport

Tunjangan makan dan transport diberikan kepada karyawan sesuai dengan jam hadir karyawan, jika karyawan tidak hadir maka tunjangan tidak diberikan oleh perusahaan, kemudian apabila karyawan lembur karyawan berhak mendapatkan tambahan tunjangan makan, jika melakukan lembur saat malam hari tunjangan diberikan pada saat karyawan lembur dengan minimal 3 jam kerja, sedangkan jika karyawan lembur saat pagi hari tunjangan diberikan kepada karyawan pada saat karyawan lembur minimal 4 jam kerja.

- (3) Sistem pemberian balas jasa dengan memberikan kompensasi secara finansial di PT. MAK pada karyawan kontrak, meliputi sebagai berikut:

A. Pengupahan atau Gaji

Karyawan kontrak di PT. MAK mendapatkan gaji besarnya sesuai dengan acuan secara normatif sama seperti karyawan tetap yaitu menggunakan UMK Kabupaten Sleman sebesar, Rp1.574.550, hanya saja sistem perhitungannya yang berbeda. Pemberian gaji atau upah pada karyawan kontrak berbeda dari karyawan tetap dimana karyawan tetap sudah memiliki komponen atau struktur gaji yang tetap. Karyawan kontrak pemberian gaji atau upah dilihat dari jam kerjanya, sehingga perhitungan gaji atau upah berupa, tarif gaji dikalikan dengan jam kerja. Tarifnya ditentukan berdasarkan UMK, jadi tidak ada karyawan kontrak di PT. MAK yang mendapatkan gaji atau upah dibawah UMK.

Harapan dari perusahaan, meskipun sistem perhitungannya dihitung dari per jam kerja, tapi acuannya tetap menggunakan UMK, sehingga karyawan kontrak dapat menerima gaji atau upah lebih besar, dan juga dapat menerima gaji atau upah lebih kecil, apabila karyawan kontrak tidak masuk dan tidak dapat memenuhi jam kerjanya, karena karyawan tetap pun juga sama, hanya saja karyawan tetap apabila jam kerjanya tidak terpenuhi maka akan dipotong gaji tetapnya, jika karyawan kontrak maka tidak dibayar upah tarif perjam kerjanya. Perusahaan tetap memperlakukan dengan adil sesuai dengan asas pemberian kompensasi.

B. Tunjangan

PT. MAK dalam memberikan tunjangan kepada karyawan kontrak maupun tetap diberikan sama, sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan dinas ketenagakerjaan, bahwa karyawan kontrak juga mendapatkan asuransi ketenagakerjaan hanya saja diikuti 3 program dalam BPJS. Melihat karyawan kontrak masih mengalami pasang surut dalam bekerja. 3 program BPJS meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JKM)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Menurut arahan dari BPJS, untuk tunjangan pensiun karyawan kontrak belum mendapatkannya. Sistem pemberian tunjangan ini, jika dari BPJS Ketenagakerjaan, dalam melakukan pembayarannya untuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JKM) dibayar penuh oleh

perusahaan, sedangkan untuk Jaminan Hari Tua (JHT) dibayar oleh dua pihak, perusahaan dan karyawan sesuai aturan dari pemerintah. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai jaminan atas karyawan yang bekerja di PT. MAK agar karyawan tidak khawatir terhadap kesehatan dan keselamatannya.

- (4) Sistem pemberian balas jasa dengan memberikan kompensasi secara non-finansial, merupakan bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan yang berupa bukan uang, melainkan seperti berbagai macam fasilitas, sarana dan prasarana perusahaan, serta keuntungan-keuntungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar uang. Sistem pemberian balas jasa secara non finansial di PT. MAK pada karyawan tetap, meliputi sebagai berikut:

Tabel 3.4.

Komponen Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial	Ket
Fasilitas:	
Beasiswa Studi Lanjut Karyawan	✓
Beasiswa Anak Karyawan yang Berprestasi	✓
Umroh	✓
Tempat Ibadah	✓
Ruang Kerja Memadai	✓
Wifi	✓
Lapangan	✓
Sarana Hiburan (Musik, TV, Game, dll)	✓
Sarana Transportasi	✓
Ruang Laktasi	✓
Ruang Ganti	✓
Ruang Kesehatan/Kotak P3K	✓
Perlengkapan APD	✓

Pemeriksaan Kesehatan	✓
Pelatihan	✓
Perpustakaan	✓
Taman	✓
Seragam	✓
Sembako/Beras	✓
Karyawisata/Outbond	✓
<i>Motivation Training</i>	✓
<i>Brifing/ Morning Brifing</i>	✓
Istirahan Tahunan (Cuti):	
Hari Raya	✓
Menikah	✓
Melahirkan dan Menemani Istri Melahirkan	✓
Haid	✓
Mengkhitankan Anak	✓
Membaptis Anak	✓
Anggota Keluarga Meninggal	✓

A. Beasiswa Studi Lanjut dan Beasiswa Anak Karyawan Berprestasi

PT. MAK memberikan tunjangan secara non finansial berupa beasiswa, beasiswa tidak hanya diberikan kepada karyawan saja, melainkan kepada anak karyawan yang berprestasi. Beasiswa studi lanjut diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan berpotensi agar dapat mengembangkan pendidikannya dengan harapan, apabila perusahaan menyekolahkan karyawan, karyawan dapat menjadi lebih produktif dan dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan, serta dapat mengembangkan pendidikan dan karir karyawan.

Beasiswa bagi anak karyawan diberikan sebagai tanda perhatian perusahaan kepada keluarga karyawan, dengan memberikan beasiswa anak karyawan yang berprestasi, harapannya dapat menghasilkan generasi penerus yang cerdas, sehingga anak dapat terpacu untuk lebih giat lagi dalam belajar. Pemberian beasiswa dari PT. MAK juga menjunjung pentingnya pendidikan bagi karyawan.

B. Umroh

Mayoritas karyawan PT. MAK adalah muslim, maka perusahaan memberikan kompensasi non finansial berupa umroh. Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang berprestasi, memiliki produktif kerja yang baik, serta berkontribusi kepada perusahaan dengan maksimal. PT. MAK memberikan tunjangan sebagai rasa terima kasih kepada karyawan. Tunjangan umroh diberikan dalam satu tahun sekali kepada karyawan. Pada tahun 2017 terdapat 3 karyawan yang mendapatkan fasilitas umroh dari perusahaan.

C. Sarana dan Prasarana Perusahaan

PT. MAK memberikan tunjangan non finansial berupa sarana dan prasarana perusahaan yang dapat digunakan karyawan, seperti, adanya tempat ibadah, ruang ganti, ruang laktasi bagi karyawan wanita yang menyusui, ruang kerja yang memadai serta nyaman, wifi, perlengkapan APD disediakan lengkap untuk keselamatan kerja karyawan, seragam karyawan dimana dengan adanya seragam, karyawan tidak merasa adanya perbedaan antar karyawan satu dengan yang lainnya, kemudian terdapat

kotak P3K disetiap unit, terdapat ruang istirahat yang memadai untuk karyawan beristirahat disetiap unit, ruang pembelajaran, dan pelatihan digunakan ketika perusahaan mengadakan pelatihan.

PT. MAK juga memberikan fasilitas hiburan untuk karyawan agar tidak jenuh saat bekerja, seperti tersedia alat-alat musik yang dapat dimainkan karyawan yang terletak di Griya MAK. Terdapat taman yang dapat digunakan karyawan untuk beristirahat serta gazebo dapat digunakan untuk rapat santai dan menerima tamu bagi perusahaan, serta perpustakaan sebagai ruang baca dan referensi karyawan. Pemberian fasilitas sarana dan prasarana di perusahaan mendukung kegiatan para karyawan, dimana apabila lingkungan nyaman dan terfasilitasi karyawan akan merasa nyaman pula dalam bekerja.

D. Sembako atau Beras

PT. MAK memberikan beras kepada karyawan sebanyak 15 kg setiap bulannya, pemberian beras ini melihat dari kemampuan kondisi perusahaan, apabila perusahaan stabil, maka PT. MAK dapat rutin memberikan tunjangan tersebut, namun dapat pula sebaliknya. Selama ini setiap bulan PT. MAK rutin memberikan beras kepada karyawan. Pemberian tunjangan ini, bertujuan agar kebutuhan pokok karyawan terjamin oleh perusahaan dan sebagai wujud rasa kekeluargaan dari PT. MAK kepada para karyawan.

E. Senam dan *Morning Brifing*

PT. MAK memberikan tunjangan non finansial berupa kegiatan senam dan *morning brifing*. Kegiatan senam dilakukan setiap hari Jum'at pagi hari sebelum memulai kegiatan bekerja. Kegiatan ini diberikan bertujuan, agar karyawan tetap sehat dan bugar meski seminggu telah bekerja selama 5 hari penuh, namun sekarang kegiatan senam tidak rutin lagi dijalankan setiap seminggu sekali, melainkan hanya saat perusahaan mengadakan kegiatan tertentu, seperti memperingati hari buruh pada tanggal 1 Mei.

PT. MAK juga mengadakan kegiatan *morning brifing* di setiap unit kerja, dimana kegiatan ini berisi arahan serta motivasi kepada karyawan agar karyawan semangat dalam memulai hari untuk bekerja. Kegiatan ini, rutin dilaksanakan setiap pagi hari, kurang lebih 15 menit sebelum memulai pekerjaan. Jadwal *morning brifing* terdapat pada lampiran 7.

F. Pemeriksaan Kesehatan

PT. MAK memberikan tunjangan non finansial berupa pemeriksaan kesehatan berkala kepada karyawan. Pemberian tunjangan ini dilakukan satu kali dalam satu tahun terhadap para karyawan. Pemeriksaan kesehatan ini dibagikan kepada karyawan tetap, kontrak, maupun karyawan *On Job Training* (OJT). Fungsi perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan untuk mengetahui rekam jejak kesehatan karyawan, agar dapat dipantau oleh perusahaan. PT. MAK bekerja sama dengan HIPERKES dan LABKES dalam mengadakan kegiatan pemeriksaan kesehatan.

Pada periode ini pemeriksaan kesehatan seluruh karyawan tetap dilakukan pada bulan April, dari tanggal 2 April 2018 sampai dengan tanggal 19 April 2018. Kegiatan ini sangat bermanfaat untuk karyawan dan dapat mengetahui rekam jejak kesehatan para karyawan, guna menjamin kesehatan seluruh karyawan agar tidak menghambat pekerjaan para karyawan di PT. MAK dan mencegah terjadinya penyakit di lingkungan kerja perusahaan. Memo pemeriksaan kesehatan berkala PT. MAK dapat dilihat pada lampiran 8.

G. Pelatihan

PT. MAK memberikan program pelatihan kepada seluruh karyawan. Pemberian pelatihan ini diberikan kepada karyawan melihat kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan karyawan, dari semua tingkat. Mulai dari pemberian pelatihan dari tingkat *General Manager* hingga pelatihan kepada karyawan yang sifatnya *softskill*. Pada periode ini PT. MAK memberikan pelatihan dari Konsultan serta dari Pusat Pelatihan Pemadam Kebakaran (P2KI). Pemberian pelatihan ini berfungsi agar karyawan semakin kompeten di bidangnya. Rencana program pelatihan karyawan dapat dilihat pada lampiran 9.

H. *Motivation Training*, Karyawisata, dan *Outbond*

PT. MAK memberikan kegiatan motivasi sebagai sarana perusahaan dalam memacu semangat kerja karyawan. Kegiatan ini, dapat dijadikan satu dengan *morning briefing*, namun diluar itu juga diberikan seperti setiap hari jum'at karyawan PT. MAK berkumpul untuk mengikuti kegiatan rohani, dimana kegiatan ini salah satunya untuk memotivasi karyawan secara rohani.

Fasilitas kegiatan karyawisata dan *Outbond*, juga diberikan oleh PT. MAK kepada karyawan. Kegiatan ini dilakukan setiap unit kerja, belum untuk seluruh karyawan secara bersamaan, namun untuk setiap unitnya mengadakan kegiatan tersebut. Kegiatan ini berfungsi untuk menjaga kekompakan masing-masing unit, mengasah kreaifitas karyawan, serta kecekatan karyawan.

PT. MAK juga memberikan istirahat tahunan atau cuti kepada karyawan, istirahat tahunan tersebut mencakup cuti hari raya dan cuti pribadi. Total pemberian cuti dalam satu tahun sebanyak 12 kali yang dibagi untuk cuti hari raya dan cuti pribadi. Cuti hari raya dapat menggunakan 5-6 hari sedangkan sisanya dipakai untuk cuti pribadi. Cuti tidak bisa digabung dan dihabiskan dalam satu waktu tertentu, dan juga tidak boleh digunakan selama 3 hari berturu-turut. Masa berlaku cuti akan berakhir pada bulan Maret di tahun berikutnya, jika cuti tidak dihabiskan dalam waktu tersebut maka akan hangus.

PT. MAK juga memberikan ijin lainnya selain istirahat tahunan atau cuti bersama sebagai berikut:

A. Cuti Menikah

Cuti menikah diberikan kepada karyawan PT. MAK yang sedang menikah di pernikahan pertamanya sebanyak 3 hari untuk karyawan yang menikah, apabila anak karyawan yang menikah hanya diberi 2 hari untuk cuti.

B. Cuti Melahirkan dan Menemani Istri Melahirkan

Cuti melahirkan untuk wanita diberikan satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan, apabila karyawan mengalami keguguran dapat melakukan cuti selama satu setengah bulan. Cuti hamil karyawan harus melakukan permohonan cuti maksimal 10 hari sebelum hari H cuti, dengan menyantumkan surat keterangan dokter. Karyawan boleh melakukan cuti hamil apabila telah bekerja selama satu tahun di perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki istri akan melahirkan juga diberikan cuti sebanyak 2 hari untuk menemani istri melahirkan.

C. Cuti Haid

Karyawan PT. MAK yang sedang haid atau datang bulan di hari pertama dan merasakan sakit yang tidak bisa ditahan dan dengan surat keterangan dari dokter, dapat melakukan cuti selama 2 hari tanpa adanya pemotongan gaji dari kehadiran waktu kerja.

D. Cuti Mengkhitankan Anak, dan Membaptiskan Anak

Karyawan di PT. MAK yang memiliki anak mendapatkan cuti untuk mengkhitankan dan membaptiskan anak selama 2 hari kerja.

E. Cuti Anggota Keluarga Meninggal

Karyawan di PT. MAK mendapatkan cuti selama 2 hari apabila terdapat keluarga yang meninggal seperti; Suami, Istri, Orangtua, Mertua, Anak, Menantu selama 2 hari, sedangkan apabila yang meninggal bukan dari keluarga inti karyawan seperti yang telah disebutkan diatas, maka karyawan hanya berhak mengajukan cuti selama satu hari kerja.

Ijin meninggalkan pekerjaan harus memperoleh persetujuan dahulu dari perusahaan. Apabila karyawan yang tidak masuk kerja tidak melakukan ijin, maka upah kerja tidak akan dibayar dan dianggap waktu kerja dalam satu periode kurang. Pemberian upah bagi karyawan yang tidak masuk kerja diberikan sesuai dengan jumlah hari ijin kerja. Jatah cuti karyawan terdapat pada lampiran 10.

3.2.2. Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. MAK

Produktivitas karyawan dapat ditentukan dari berbagai macam faktor seperti yang telah di bahas dalam landasan teori, salah satunya adalah memberikan kompensasi sebagai tanda balas jasa kepada karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan tentunya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk membuat perusahaan terus berkembang, apabila produktivitas karyawan tidak terpenuhi, maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan, namun tidak semua produktivitas karyawan berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan oleh perusahaan.

PT. MAK sebagai perusahaan *eginering* dan *manufacturing* merupakan perusahaan dengan *output* yang cukup besar hingga ke mancanegara. *Output* yang dihasilkan oleh PT. MAK tidak dipengaruhi dari produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan hanya berdampak pada kondisi kerja karyawan itu sendiri dimana terdapat beberapa faktor yang dapat menghalangi produktivitas karyawan seperti adanya masalah pada diri karyawan, selain itu untuk PT. MAK akan kehilangan produktivitasnya karena beberapa faktor seperti, bahan baku kurang, bahan baku datang terlambat, dan lain sebagainya.

Pemberian kompensasi di PT. MAK dari pandangan *Human Resources Departement* (HRD), seharusnya secara otomatis sudah dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Melihat dari pihak HRD sudah memenuhi kebutuhan pokok karyawan sesuai peraturan pemerintah serta memberikan tambahan

tunjangan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan bahkan terdapat beberapa hak yang ditambahkan oleh perusahaan, sehingga karyawan seharusnya secara otomatis memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Terdapat beberapa faktor di PT. MAK dari segi kompensasi kepada karyawan dengan keterkaitan dalam meningkatkan produktivitas sebagai berikut:

(1) Keuntungan Karyawan

Kompensasi yang diberikan di PT. MAK seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa PT. MAK telah memberikan kompensasi terhadap karyawan dengan sesuai peraturan pemerintah secara adil dan layak, serta telah memberikan kesejahteraan tambahan dari perusahaan untuk karyawan, dalam artian karyawan telah mendapatkan keuntungan dari perusahaan, maka dari itu harapannya adalah secara otomatis karyawan akan melaksanakan kewajibannya dan mentaati peraturan yang diberikan perusahaan. PT. MAK sendiri dalam produktivitas perusahaan tidak ditentukan dari karyawan karena dalam menghasilkan *output*, PT. MAK telah memiliki target serta pesanan yang harus dipenuhi setiap bulannya, sehingga produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh perencanaan diluar dugaan seperti adanya order yang tiba-tiba masuk, namun jika kondisi semua normal dan sudah dihitung maka produktivitas dapat meningkat.

Kompensasi dengan produktivitas kaitannya adalah sesuatu yang seharusnya sudah otomatis, tidak ada alasan, karena khususnya di PT. MAK sudah memberikan apa yang seharusnya, sesuai dengan ketentuan tidak ada yang kurang. PT. MAK dalam memberikan kompensasi berupa gaji tidak pernah telat membayar kepada karyawan. PT. MAK juga tidak pernah menyicil pembayaran

gaji kepada karyawan, sehingga tidak ada alasan dari karyawan untuk tidak produktif, namun jika PT. MAK melakukan pembayaran gaji kepada karyawan terlambat, dicicil, dan tidak diberikan sesuai haknya, maka wajar jika karyawan tidak produktif.

PT. MAK menghasilkan *output* dimana berapa pun *output* yang dihasilkan, karyawan akan tetap dibayar sesuai ketentuan. Tidak ada kata tidak dapat membayar karena *output* yang dihasilkan kurang, karena sudah diatur secara normatif, sehingga kaitannya dengan kompensasi sebagai senjata atau kunci perusahaan untuk dapat menuntut produktivitas karyawan. Kecuali perusahaan yang bermasalah, wajar apabila karyawan menjadi malas-malasan. Secara umum justru dengan kompensasi yang telah diberikan oleh PT. MAK dapat menuntut karyawan agar stabil dalam produktivitas kerja sehingga tetap dapat menyeimbangi, karena kompensasi sebagai modal perusahaan telah memberikan gaji kepada karyawan sehingga karyawan harus dapat berkontribusi dengan baik. Melihat fasilitas sudah dipenuhi oleh perusahaan.

(2) Jaminan Sosial

PT. MAK telah memberikan kompensasi dalam bentuk jaminan sosial sesuai dengan peraturan pemerintah ketenagakerjaan, baik karyawan kontrak maupun tetap. Pemberian kompensasi dalam bentuk jaminan sosial juga termasuk salah satu faktor dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan dapat meresa terjamin keamanannya dalam bekerja di PT. MAK, sehingga karyawan dapat merasa aman ketika melakukan pekerjaan.

Tidak merasa takut apabila melakukan pekerjaan apabila terjadi kecelakaan kerja, ketika karyawan merasa aman saat bekerja, maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat memenuhi *output* perusahaan dengan baik.

Jaminan sosial di PT. MAK sangat diperhatikan dengan baik, melihat PT. MAK adalah perusahaan industri dimana memiliki tingkat kecelakaan kerja yang cukup tinggi, sehingga pentingnya pemberian jaminan sosial kepada karyawan yang telah dijadikan satu dalam program BPJS. Karyawan di PT. MAK merasa sudah cukup aman karena ketika mereka bekerja telah diberikan jaminan sosial oleh perusahaan, sehingga tidak merasa *worry* ketika melakukan pekerjaan, selain jaminan sosial berupa asuransi keselamatan kerja, karyawan merasa aman karena diberikan jaminan kesehatan.

Jaminan kesehatan termasuk salah satu jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, guna melakukan pengecekan berkala terhadap kesehatan para karyawan. Karyawan menjadi merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan loyal pula dengan perusahaan. Melihat banyaknya karyawan yang dapat mengalami kemunduran kesehatan apabila kurang memperhatikan Standar Operasional Perusahaan (SOP) seperti tidak memakai kacamata saat melakukan pengelasan, tidak memakai penutup telinga, helm, dan lain sebagainya. PT. MAK pun memberi bentuk kompensasi berupa jaminan sosial kepada karyawan secara menyeluruh sesuai dengan tingkat pekerjaannya masing-masing, sehingga tidak ada karyawan yang kurang produktif.

(3) Motivasi Kerja

PT. MAK juga memberikan bentuk kompensasi berupa motivasi kerja kepada karyawan melalui beberapa kegiatan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada sistem pemberian kompensasi non finansial, seperti yang telah diketahui, bahwa adanya motivasi kerja juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja, baik dari dalam diri karyawan sendiri, maupun dorongan dari perusahaan. Pemberian motivasi kerja di dalam perusahaan dapat berupa kegiatan formal seperti pemberian *motivation training*, *morning briefing* sebelum mulai melakukan pekerjaan, atau pemberian semangat melalui yel-yel perusahaan ataupun *tagline* perusahaan.

Motivasi kerja di PT. MAK cukup tinggi baik dari apa yang telah diberikan oleh perusahaan, dan dari dalam diri karyawan sendiri. Motivasi dari PT. MAK yang diberikan kepada karyawan yang setiap hari dilakukan adalah *morning briefing* sebagai pemacu semangat para karyawan di pagi hari agar menjalankan pekerjaannya dengan senang dan baik. Menurut beberapa karyawan di PT. MAK, motivasi kerja yang timbul dari dalam diri sendiri dipengaruhi dari keluarga karyawan dimana, mayoritas karyawan berdomisili di Yogyakarta sehingga dekat dengan keluarga selain itu, kebutuhan pokok yang harus dipenuhi setiap karyawan juga menjadi motivasi kerja para karyawan PT. MAK. Keterkaitan pemberian kompensasi dalam bentuk motivasi di PT. MAK juga secara otomatis menjadi pemacu produktivitas karyawan dalam bekerja, karena secara psikologis karyawan akan terdorong dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

(4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga merupakan bentuk kompensasi yang diberikan PT. MAK sebagai fasilitas karyawan dengan memiliki lingkungan kerja yang cukup baik dan dapat menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja masing-masing karyawan, apabila lingkungan kerja baik, serta nyaman maka karyawan juga akan merasa senang dan nyaman bekerja pada perusahaan tersebut. PT. MAK telah memiliki lingkungan kerja yang baik, melihat semua karyawan mengedepankan rasa kekeluargaan yang tinggi untuk bersosialisasi dengan yang lainnya. Karyawan PT. MAK pun merasa bekerja di dalam lingkup keluarga atau saudara sendiri sehingga terasa *homey*.

Pernyataan tersebut didukung dengan melihat mayoritas karyawan di PT. MAK memiliki masa kerja yang telah lama sehingga memnag benar terlihat, PT. MAK dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja perusahaan baik. Lingkungan kerja yang baik dengan rasa kekeulargaan yang tinggi, seperti yang ada di PT. MAK membuat para karyawan nyaman bekerja dalam lingkungan tersebut. Perusahaan yang memiliki lingkungan pekerjaan dengan baik, maka akan menciptakan kenyamanan kerja, hubungan yang baik antar karyawan, serta karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik pula. Lingkungan kerja yang baik juga dapat menjadi motivasi kerja para karyawan, dan membuat para karyawan merasa dihargai, tidak terjadi kesenjangan antar karyawan satu dengan yang lainnya. Karyawan pun dengan senang hati produktif. Lingkungan yang mendukung secara otomatis akan membuat karyawan berkontribusi dengan konsisten hingga meningkat.

Melihat dari beberapa faktor produktivitas karyawan diatas, memang benar seharusnya apa yang telah diberikan PT. MAK kepada karyawan berbanding lurus dengan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Tidak ada alasan sebenarnya untuk karyawan tidak produktif dalam bekerja. Berbeda halnya apabila melihat tingkat kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi karena, kembali kepada karyawan itu sendiri. Terdapat karyawan yang sudah merasa puas dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan, begitu pula sebaliknya terdapat karyawan yang merasa kurang puas terhadap apa yang diberikan perusahaan. Kepuasan karyawan tidak dapat dijadikan sebagai penentu produktivitas kerja di PT. MAK, karena *output* yang dihasilkan tetap sama tidak berpengaruh. Hanya saja, berpengaruh pada kinerja karyawan yang bersangkutan seperti akan menyebabkan karyawan tersebut tidak semangat lagi untuk bekerja. Pada akhirnya, akan berdampak pada motivasi kerja karyawan, dimana karyawan menjadi sering menghilang pada jam kantor, atau datang terlambat, dan berbagai macam hal lainnya.

PT. MAK memang belum menganalisa hal tersebut namun, secara umum tidak ada alasan untuk tidak produktif, apabila hak sudah dipenuhi maka karyawan harus menjalani kewajibannya dengan baik, itu korelasi yang tidak dapat dipisahkan. Kuncinya adalah perusahaan baik, maka produktifitas juga baik, apabila ada yang tidak wajar, PT. MAK mengevaluasi masalah karyawan tersebut.

3.2.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi di PT

MAK

Pemberian balas jasa tentunya memiliki beberapa faktor dalam memberikan kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan. Faktor dalam pemberian kompensasi dapat berpengaruh kepada perusahaan dalam mengambil tindakan untuk memberikan kompensasinya kepada karyawan. Salah satunya adalah agar karyawan tidak melirik perusahaan lain dengan tawaran kompensasi yang lebih menarik. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menjadi kunci kepada karyawan namun, dapat menjadi tuntutan balik pula bagi karyawan apabila tidak dilakukan dengan baik. Masing-masing perusahaan memiliki faktor yang berbeda dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Terdapat faktor internal dan eksternal dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi di PT. MAK:

(1) Faktor Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman

PT. MAK dalam memberikan kompensasi kepada karyawan melihat faktor pendidikan, tanggungan keluarga, dan pengalaman kerja karyawan. Karyawan yang semakin tinggi tingkat pendidikannya maka akan mempengaruhi produktivitas di perusahaan, sehingga perusahaan akan memberikan kompensasi yang tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang dengan pendidikan standar. Misalnya seperti, karyawan X memiliki jenjang pendidikan tingkat Doktor, sementara karyawan Y memiliki jenjang pendidikan strata dalam bidang pekerjaan yang sama di PT. MAK maka karyawan X berhak mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan Y.

Tanggung jawab karyawan juga menjadi faktor PT. MAK dalam memberikan kompensasi, namun di PT. MAK memberi batasan untuk maksimal 5 orang anggota keluarga yang terdiri dari suami, istri, dan 3 anak. Selebihnya diluar tunjangan dari PT. MAK. Kompensasi yang diberikan sudah termasuk dengan jaminan sosial.

Pengalaman kerja karyawan tentunya menjadi perhatian pula bagi PT. MAK, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya adalah para karyawan yang sudah kompeten di bidangnya sehingga dapat melakukan pekerjaan yang rumit dibandingkan karyawan yang lainnya. Karyawan yang kompeten tentunya memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula. PT. MAK tentunya menjadikan pengalaman kerja karyawan sebagai faktor dalam memberikan kompensasi. Semakin banyak dan lama pengalaman karyawan, PT. MAK memberikan kompensasi yang tinggi pula.

(2) Faktor Produktivitas Kerja

Perusahaan dalam memberikan kompensasi juga melihat dari faktor produktivitas kerja karyawan, apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja, maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai, namun jika karyawan tidak mau untuk produktif, malas-malasan, maka akan di tegur oleh perusahaan sehingga perusahaan mengevaluasi karyawan tersebut. Faktor produktivitas kerja juga digunakan oleh PT. MAK dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Faktor ini dapat membuat karyawan semakin merasa terpacu untuk produktif, sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan. Faktor ini juga dapat mencegah karyawan untuk

melirik ke perusahaan lain dengan membandingkan tingkat produktivitas, kesulitan pekerjaan yang dilakukan sama, namun pemberian kompensasi berbeda.

(3) Faktor Kemampuan Perusahaan

Faktor kemampuan perusahaan dapat dikatakan menjadi faktor pertama yang perlu diperhatikan sebelum melihat ke faktor yang telah disebutkan. Melihat kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi menjadi kunci untuk melihat faktor yang lain, apabila perusahaan tidak mampu maka pemberian kompensasi hanya sebatasnya saja. PT. MAK dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan tentunya melihat dari faktor kemampuan perusahaan, dapat dikatakan PT. MAK mampu dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, perusahaan juga selalu *on time* dalam memberikan upah kepada karyawan, selain itu, perusahaan sudah terikat secara normatif dalam memberikan kompensasi kepada perusahaan, maka sudah dapat dipastikan bahwa PT. MAK mampu dan melihat faktor tersebut apabila perusahaan mengalami kenaikan produktivitas karyawan juga mendapatkan bonus. PT. MAK merupakan perusahaan yang cukup mampu dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, dimana PT. MAK adalah perusahaan dengan pemberian kompensasi tertinggi dibandingkan dengan perusahaan lain di Yogyakarta, dibuktikan dengan karyawan tidak pernah melakukan demo atau protes atas pemberian kompensasi di PT. MAK.

(4) Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi juga menjadi faktor dalam perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan. Faktor ekonomi diperhatikan karena melihat keadaan ekonomi dari tingkat bunga, inflasi, serta nilai tukar mata uang dimana, PT. MAK menggunakan faktor ekonomi karyawan dalam memberikan kompensasinya. PT. MAK memberikan kompensasi dengan menyesuaikan keadaan ekonomi di Yogyakarta, bahkan perusahaan telah menambahkan beberapa tunjangan yang tidak tercantum secara normatif. Faktor ini diperhatikan agar dapat mensejahterakan para karyawan yang telah berkontribusi di PT. MAK.

PT. MAK juga mengadakan program edukasi keuangan kepada para karyawan dalam mengelola apa yang telah diberikan oleh perusahaan agar dapat digunakan dengan baik, perusahaan juga mengontrol kemana keluarnya upah para karyawan, namun hanya sebatas lingkup perusahaan, dengan melakukan pengontrolan, serta edukasi pengelolaan keuangan karyawan, perusahaan dapat mengetahui tingkat kebutuhan pokok karyawan yang harus dipenuhi, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan dalam pemberian kompensasi.

(5) Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah juga sangat berpengaruh dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, dimana telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan dari mulai pemberian kompensasi secara langsung maupun tidak langsung, sehingga perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi apabila tidak sesuai aturan atau upah minimal. Peraturan pemerintah telah mengatur secara menyeluruh dan menyesuaikan dengan keadaan ekonomi yang ada, agar

perusahaan tidak semena-mena dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. PT. MAK pun seperti itu, dalam memberi kompensasi, perusahaan mengacu pada peraturan pemerintah ketenagakerjaan.

PT. MAK memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil tidak membedakan dan PT. MAK menambahkan beberapa tunjangan untuk kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan di PT. MAK tentunya sudah berpedoman pada peraturan pemerintah. PT. MAK tidak pernah memberikan kompensasi dibawah dari aturan pemerintah. Pemberian kompensasi di PT. MAK secara normatif telah mengikuti dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) dan Undang-undang tentang ketenagakerjaan.

