

ANALISIS SYSTEM PEMBERIAN KOMPENSASI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PADA BANK BRI (Studi Kasus Pada Bank BRI Cabang Makassar)

Sri Rahayu Indah Samputri*
St. Haerani*
Erlina Pakki*
Andi Sugeng Sapta Aji*

***Abstract :** This study aimed to analyze the system of compensation and determine the factors that influence the BRI bank branch Makassar. The research data was obtained from interviews and direct observation with several parties related to the compensation of employees. The study's findings indicate that the compensation system used by the Makassar branch of BRI bank is the payroll data inputted by the human resources department and then classified into a data base salary then distributed through direct employee accounts. Magnitude of the amount of compensation is determined based on three (3) main things which grade / position, length of service and level of education which is owned by the employee. Factors that influence the amount of compensation is based on company profits, unions, government, contributions occupation, work experience, expertise, performance or achievements.*

***Keywords:** Compensation, Payroll System, the Amount of Compensation*

PENDAHULUAN

Bank umum dalam pengertian perbankan di Indonesia dapat disamakan dengan bank komersial dalam perekonomian di negara-negara kapitalis. Bank ini disebut sebagai bank komersial karena didirikan dengan motivasi mendapatkan keuntungan. Di Indonesia, yang termasuk bank komersial adalah Bank Umum dan BPR. Bank Komersial yang dijalankan dengan menerapkan sistem bunga disebut sebagai bank konvensional sedangkan yang dijalankan dengan prinsip syariah disebut bank syariah. Di negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, fungsi dan peran bank dalam perekonomian sangat penting dan strategis. Bank sangat penting dalam menopang kekuatan dan kelancaran sistem pembayaran dan efektivitas kebijakan moneter. Lebih dari itu bank juga merupakan lembaga keuangan yang paling sangat dibutuhkan dalam pembangunan ekonomi. Kreditkredit dalam rangka percepatan pembangunan ekonomi, sebagian besar disalurkan oleh

bank. Di Indonesia, pendirian bank milik pemerintah juga mempunyai misi pembangunan. Setelah era regulasi perbankan tahun 1983, pemerintah daerah (pemda) di Indonesia ikut mendirikan bank yang merupakan badan usaha milik daerah (BUMD), yang juga salah satu tujuannya menopang pembangunan daerah.

Sebagai salah satu lembaga keuangan, bank tentu memiliki pula sistem yang profesional baik itu mengelola dana masyarakat maupun mengelola sistem keuangan internal bagi karyawan yang bekerja dalam lembaga tersebut. Bank berupaya untuk memberikan keadilan serta transparansi dalam setiap kebijakan pengelolaan keuangan internal perusahaan. Salah satu hal yang berkaitan dengan sistem keadilan dalam ekonomi yakni terkait dengan pemberian balas jasa atau yang sering dikenal dengan istilah kompensasi bagi pihak yang terlibat dalam proses atau kegiatan ekonomi organisasi. Masalah kompensasi selalu mendapat

perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sedangkan elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut.

Tidaklah berlebihan apabila terdapat pendapat bahwa keadilan merupakan jantungnya sistem kompensasi. Untuk mewujudkan keadilan ini maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. Hal ini bukan berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan harus berjumlah banyak (secara nominal). Perusahaan yang memberikan kompensasi secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawannya. Kompensasi yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan dalam diri karyawan itu sendiri.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. sebagai salah satu lembaga keuangan bank terkemuka melalui konsep konvensional bagi nasabah Indonesia khususnya di Makassar tentunya menarik untuk diketahui sistem pemberian kompensasi pada perbankan secara konvensional. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

mengenai sistem pemberian kompensasi karyawan. Penelitian ini berjudul “Analisis Sistem Pemberian Kompensasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pada Bank BRI” Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Makassar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah sistem pemberian kompensasi pada PT. Bank BRI (Persero) cabang Makassar?
2. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi sistem penentuan kompensasi pada PT. Bank BRI (Persero) cabang Makassar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas maka secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi PT. Bank BRI (Persero) cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi sistem penentuan kompensasi pada PT. Bank BRI (Persero) cabang Makassar.

Tinjauan Pustaka

Bank

Menurut Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 yang dimaksud dengan bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”. Pengertian bank umum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah “bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara

konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran”. Sedangkan pengertian Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah “bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003: 2) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”. Mangkunegara (2001 : 15) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Untuk mencapai usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas, manajemen Sumber Daya Manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas terkait seperti diungkapkan oleh Randal (2001:11).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko (1991:118) adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, baik pelaksanaan

pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Di antara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji. Pemberian kompensasi pelengkap seperti pembayaran asuransi, cuti, sakit, dan lain sebagainya. Davis & Werther (1996 : 5) menyebutkan bahwa “compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization” . Menurut Tulus (1993: 141) kompensasi adalah pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pandangan Simanjuntak (1993: 21) mengatakan bahwa kompensasi ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterimanya.

Fungsi kompensasi

Menurut Martoyo (1994 : 1), fungsi kompensasi adalah :

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi bank Kasmir (2008 : 163) .

Tujuan Kompensasi

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, Martoyo (1994:1) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi pahlawan
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap

karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan perusahaan kepada karyawan).

Penentuan Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh:

1. Harga /nilai pekerjaan
Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Penilaian harga pekerja dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:
 - a. Melakukan analisis jabatan/pekerjaan
 - b. Melakukan survei “harga” pekerjaan sejenis pada organisasi lain.
 - c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi
2. Sistem kompensasi yang diterapkan, Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem kontrak/ borongan,
 - a. Sistem prestasi
Menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Contoh kompensasi sistem hasil : per potong, per meter, per kilo, per liter, dan sebagainya.
 - b. Sistem waktu
Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - c. Sistem kontrak/borongan
Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.

Jika garis kebijakan bayaran eksternal telah di kalkulasi, organisasi mempunyai data yang memadai untuk menetapkan garis kebijakan bayarannya sendiri. Jika hanya ingin mencocokkannya dengan pasar, perusahaan itu mungkin menetapkan garis kebijakannya sebanding dengan garis untuk pasar eksternal. Pilihan terhadap suatu kebijakan bayaran dipengaruhi oleh tingkat bayaran pesaing utama, keuntungan atau kerugian perusahaan, surplus atau pengurangan kinerja yang berkualifikasi, tahap perkembangan perusahaan, peran bayaran berdasarkan kinerja, kekuatan tuntutan serikat pekerja, budaya organisasi, dan sebagainya.

Menurut Malthis et al. (2001: 118) jika garis kebijakan bayaran perusahaan telah ditetapkan, sebuah struktur tingkat bayaran dapat dikembangkan menjadi :

1. Struktur Tingkat Bayaran Berdasarkan Jabatan
Pada suatu struktur tingkat bayaran untuk sistem bayaran konvensional berdasarkan jabatan. Kotak-kotak yang dihubungkan dengan selisih angka evaluasi jabatan (tingkat jabatan) dan rentang bayaran. Beberapa jabatan yang berbeda mungkin berada dalam satu kotak. Jabatan-jabatan ini akan mempunyai angka evaluasi yang sama, jika bukan isinya. Kotak-kotak itu mungkin sama ukurannya atau mungkin bervariasi tingginya, tetapi umumnya naik dari kiri ke kanan. Ini mencerminkan gabungan tingkat bayaran yang lebih tinggi (ditunjukkan pada sumbu vertikal) dengan jabatan-jabatan yang lebih dihargai. Dalam menetapkan rentang bayaran, garis bayaran korporasi umumnya berfungsi sebagai angka tengah. Angka maksimum dan minimum umumnya ditetapkan

dengan suatu persentase di atas dan di bawah jumlah itu. Selisih antara keduanya adalah rentang bayaran.

Untuk menentukan bagaimana sebenarnya manajemen membayar karyawan berkaitan dengan angka tengah garis bayaran, para manajer sering mengandalkan sebuah indeks yang disebut komparentang (*comparatio*):

Kompa-rentang = $\frac{\text{Tingkat Rata-Rata Bayaran Karyawan}}{\text{Tingkat Bayaran + Angka Tengah Rentang Kompa-rentang}}$ yang kurang dari 1 berarti bahwa rata-rata karyawan dalam tingkat bayaran di bawah angka tengah. Jika diterjemahkan, ini berarti bahwa rata-rata karyawan dibayar di bawah kebijakan yang dimaksudkan. Alasan yang sah untuk hal ini mungkin adalah bahwa karyawan sebagai suatu kelompok dipekerjakan relatif baru atau karyawan mempunyai kinerja buruk atau dipromosikan begitu cepat, sehingga tidak mencapai setengah dari rentang bayaran tingkat atas. Kompa-rentang lebih dari 1 berarti organisasi membayar rata-rata lebih dari kebijakan yang ditetapkan. Hal ini mungkin terjadi bila karyawan sebagai suatu kelompok "mentok" karena bercokol lama sekali dalam jabatan yang sama tanpa dipromosikan ke jabatan yang tingkatannya lebih tinggi.

2. Tingkat Bayaran untuk Bayaran Berdasarkan Keterampilan
Sebagaimana halnya dengan bayaran berdasarkan jabatan, organisasi yang menggunakan bayaran berdasarkan keterampilan berbeda dengan kebijakan bayaran mereka berkaitan dengan pasar eksternal. Bayaran berdasarkan keterampilan dipandang sebagai jalan keluar dari pengalaman mengerikan dalam penetapan harga. Tingkat bayaran melonjak tajam pada saat

karyawan mencapai tingkat keterampilan yang lebih tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Handoko (2001: 184) menyatakan bahwa dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya.

Hasibuan (2003: 126) mengemukakan 10 faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh / organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup/ *Cost of Living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi selain upah/gaji tetap adalah :

- 1) Insentif
Insentif adalah memberikan upah/gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya sama. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain.
- 2) Kompensasi Pelengkap (*Fringe Benefit*)
Kompensasi Pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket benefit untuk program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan

karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kalau upah dan gaji merupakan kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Kompensasi pelengkap meliputi :

1. Tunjangan antara lain berbentuk :
 - a. Pensiun
 - b. Pesangon
 - c. Tunjangan kesehatan
 - d. Asuransi kecelakaan kerja
2. Pelayanan yang meliputi :
 - a. Majalah
 - b. Sarana olah raga
 - c. Perayaan hari raya
 - d. Program sosial lainnya.
3. Keamanan serta kesehatan karyawan

Pembinaan kesehatan karyawan atau anggota organisasi merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat seorang karyawan/anggota organisasi tercermin dalam sikap individual dan aktivitas organisasi karyawan yang bersangkutan. Makin baik karyawan yang bersangkutan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi/perusahaan. Pada umumnya, perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini penting sekali terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki risiko kecelakaan tinggi.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka, maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut : Diduga bahwa sistem pemberian kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar Ahmad Yani serta faktor yang mempengaruhi memiliki

konsep yang berlaku umum sesuai dengan ketentuan minimal berdasarkan Upah Minimum Karyawan (UMK)

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif sebagaimana yang dijelaskan dalam oleh Moleong (2005 : 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode yang alamiah". Penelitian yang penulis gunakan adalah *penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi*. Penelitian dengan pendekatan fenomenologi mencoba menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Penelitian ini dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji. Creswell (1994) menyebutkan bahwa, dalam studi fenomenologi yang diteliti adalah pengalaman manusia melalui deskripsi dari orang yang menjadi partisipan penelitian, sehingga peneliti dapat memahami pengalaman hidup partisipan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Gambaran Umum Mekanisme Penentuan Kompensasi Bank BRI

Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia adalah melalui sistem *pay roll*. Sejumlah kompensasi yang telah ditentukan besarnya kemudian dikirimkan melalui sub bagian yang menangani distribusi tersebut untuk kemudian dikirim melalui rekening masing-masing karyawan. Pada umumnya kompensasi yang diberikan kepada

karyawan yakni berupa kompensasi materi yaitu gaji. Besaran gaji yang ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional Makassar (UMK) kemudian disesuaikan pula dengan tingkatan atau *grade* yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Penentuan *grade* atau status tingkatan karyawan yang kemudian menentukan pula besaran jumlah gaji karyawan dihitung berdasarkan 3 (tiga) hal utama, yakni :

1. Masa kerja
2. Pendidikan
3. Jabatan/Kompetensi

Seseorang dengan jabatan yang tinggi serta dengan masa kerja yang lama akan mendapatkan gaji atau kompensasi finansial yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi namun dengan jabatan/kompetensi yang rendah disertai dengan lama mengabdikan atau bekerja yang masih singkat. Kompensasi yang diberikan pada PT. BRI (Persero) Tbk. Makassar A.Yani terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Pada kompensasi finansial terdiri dari tiga dimensi yaitu : gaji, bonus, dan program-program proteksi. Untuk program proteksi terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja, dan tunjangan pensiun (pesangon). Bonus yang diberikan kepada karyawan terdiri dari bonus jangka panjang dan jangka pendek. Untuk jangka pendek diberikan kepada karyawan dalam 2 (dua) kali tahap pencairan dalam setahun yakni di awal serta akhir tahun kerja. Untuk besaran yang diberikan atas bonus itu disesuaikan dengan jenjang jabatan karyawan tersebut. Dan pada bonus jangka panjang diberikan kepada karyawan tiap 5 (lima) tahun sekali dalam jumlah yang dianggap cukup besar. Untuk kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Untuk dimensi pekerjaan berupa tugas yang menarik, kesempatan berprestasi, serta tantangan dan tanggung jawab

kerja yang menarik. Dan untuk dimensi lingkungan pekerjaan yakni kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten dan kerabat yang menyenangkan. Dalam rangka memberikan daya tarik, motivasi dan mempertahankan pekerja terbaiknya, BRI menyusun sistem kompensasi berdasarkan praktik di pasar tenaga kerja bidang perbankan serta selalu mengkaji dan memperbaharunya sesuai dengan perubahan dan perkembangan bisnis serta praktik pasar tenaga kerja bidang perbankan dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Upah pekerja BRI terdiri dari :

Upah pokok, tunjangan premium dan tunjangan peralihan yang disusun untuk memberikan penghargaan dalam rangka mewujudkan keadilan internal. Perincian Rentang gaji (upah) tertinggi dan terendah (dalam hitungan juta rupiah) Terdiri dari (Total cash= 12 bulan upah + Tunjangan cuti + THRK + Insentif + Bonus)

1. Rentang Gaji Pegawai tertinggi dan terendah= 18,452
2. Rentang Gaji Direksi tertinggi dan terendah = 1,113.
3. Rentang Honorarium komisaris tertinggi dan terendah = 1,114.
4. Rentang Gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi = 2,925.
5. Rentang Gaji Direksi tertinggi dengan pegawai terendah = 53,94

Selain pemberian kompensasi, untuk memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, manajemen BRI juga memberikan reward atau penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial terhadap pengabdian maupun prestasi yang dihasilkan oleh pegawai BRI. Se-Indonesia terdapat 3.872 pegawai yang mendapat penghargaan pin BRI yang terbuat dari emas karena telah mengabdikan diri selama 15 tahun, 20 tahun dan 35 tahun di BRI. Sedangkan untuk setiap prestasi yang diukir oleh pegawai BRI biasanya

diganjar dengan sistem promosi atau kenaikan pangkat.

Analisis Sistem Informasi pada PT. BRI (Persero) Tbk. Makassar A. Yani

Adapun aliran informasi yang sedang berjalan di PT. BRI (Persero) Tbk. Makassar A. Yani adalah sebagai berikut:

1. Pegawai memberikan data pegawai kepada bagian administrasi sumber daya manusia untuk dicatat secara manual, selanjutnya bagian administrasi sumber daya manusia membuat dokumennya dicatat data pegawai secara manual, selanjutnya dibuat daftar gaji pegawai berdasarkan peringkat gaji. Dimana peringkat gaji mulai dari 0 sampai dengan 26 sesuai yang ditentukan perusahaan.
2. Selanjutnya bagian kesejahteraan sumber daya manusia membuat dokumen daftar gaji pegawai rangkap dua untuk mengetahui jumlah gaji.
3. Setelah itu dibuatkan slip gaji pegawai kemudian didokumentasikan dibuat tiga rangkap dimana dokumen pertama berisi slip gaji pegawai yang diserahkan ke pegawai sebagai pegangan pengambilan gaji, sedangkan dokumen kedua diarsipkan, sedangkan dokumen yang terakhir diserahkan ke bagian keuangan .
4. Dari daftar gaji pegawai pula dibuatkan laporan gaji pegawai, selanjutnya dibuatkan dokumen tiga rangkap, lembar pertama diarsipkan dibagian Administrasi Kesejahteraan sumber daya manusia, sedangkan lembar kedua diserahkan kebagian keuangan, sedangkan lembar ketiga diserahkan ke Manajer untuk diperiksa.

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui mekanisme pemberian kompensasi karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi pada

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Cabang Makassar. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pemberian kompensasi karyawan dilakukan dengan mekanisme sistem pembayaran *payroll* yang besaran jumlahnya ditentukan berdasarkan 3 (tiga) hal utama yakni grade/ jabatan, masa kerja dan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi khususnya gaji yang diberikan yakni berdasarkan laba perusahaan, serikat pekerja, pemerintah, kontribusi jabatan, pengalaman kerja, keahlian, kinerja atau prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Shafira.1994. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*.
- Bank Indonesia. 2012. *Kajian Ekonomi Regional Sulawesi Selatan Triwulan II*. Makassar: Bank Indonesia
- Balkin,D.B dan Gomez-Meiza.L.R.1999.*Entrepreneurial Compensation dalam Readings in Personnel and Human Resource Management*.
- Bowers M. dan Roderick.R. 1987. *Two-Piered Pay Systems: The Good, the Bad and The Debatable*. Washington DC: towers,Perrin, Foster & Crosby.
- Davis dan Werther.1996.*Pengertian dan Hakikat Kompensasi*. <http://www.majalahpendidikan.com/2011/05/pengertian-dan-hakikat-kompensasi.html> diakses pada 19 September 2012
- Firdaus,Muhammad et.al. 2005.

- Konsep dan Implementasi Bank Syariah*. Jakarta : Renaisan.
- Handoko, Hani T. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE.2001. *Manajemen Personalia dan SDM Edisi 2*, cet. 15. , Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu SP. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagun. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Hasan. 1997. *"Manajemen Personalia"*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Johnson,R Burke. 2005. *"Educational Research: Quantitative and Qualitative"*. Internet www.south.edu/coe/bset/johnson
- Kasmir.2008. *"Manajemen Perbankan"*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- Kuntjojo.2009."*Metodologi Penelitian*".Kediri : Universitas Nusantara Kediri Malthis L.
- Robert dan Jackson H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 1994. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moleong, 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Randal S.Schuler dan Susan E.Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak, Paryaman J. 1993. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stoner, James A.F. 2006. www.Organisasi.org. diakses pada 14 Oktober 2012.
- Tulus, Agus.1993. *Manajemen Sumber Daya Manusi*
- *) Penulis adalah Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar**