

ANALISIS SISTEM BALAS JASA TERHADAP PENINGKATAN PT. PN (Persero) XIV PABRIK GULA CAMMING KABUPATEN BONE

Jasmin Daud *)

Abstract : Systems analysis recompense to make-up of work productivity of employees of PTPN Persero of Sugar Mill of Camming aim to to know the unidirectional relation among system recompense by employees to improvement peroduktivitas work the employees. System recompense is represent one of factor which must be paid attention to in an company. correct recompensation System gift will influence the storey;level peoduktivitas work the employees. From result analyse obtained by information that recompensation system used have the strong relation to make-up of work productivity of employees of PTPN Persero of Sugar Mill Camming

Keywords : *Recompense, Productivity*

A. Pendahuluan

Diera globalisasi ini persaingan bisnis antar perusahaan akan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan harus siap untuk berkompetensi. Untuk dapat berkompetensi dengan baik, suatu perusahaan harus mampu menerapkan manajemen yang benar agar produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan secara terus menerus. Tague mengatakan bahwa kelambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cermin dari bagaimana cara manajer dan karyawan memandang organisasi mereka.

Organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur akan menuntun Industri kedalam kualitas dan produktivitas, (Tipe, 1999:3) *International Labour Organization* (ILO) mengungkapkan bahwa secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, (Hasibuan, 2003 : 126-127).

Dengan adanya manajemen yang efisien serta pengelola produktivitas dengan baik maka akan tercapai jalinan hubungan timbal balik yang saling menunjang antara satu fungsi dengan fungsi lain. Kriteria yang sangat penting dalam penyusunan organisasi perusahaan yang efisien yaitu sampai sejauh mana suatu bagian dalam

organisasi mempunyai kedudukan yang bebas dan berdiri sendiri di antara bagian-bagian dalam suatu perusahaan. Fungsi manajemen personalia juga tidak dapat dipisahkan dalam penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan personel akan berpengaruh terhadap proses produksi, bahan baku, selanjutnya, mempengaruhi pembelian bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa masalah manajemen personalia mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan masalah produksi, pembelian bahan mentah, pemasaran dan masalah lainnya dalam perusahaan. Faktor penentu berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran melalui pelaksanaan personal sangat ditentukan oleh sistem balas jasa. Dalam hal ini yang dimaksud balas jasa adalah yang berupa uang yang diberikan perusahaan pada personel (karyawan). Menurut Plippo (1983:308) "upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain".

Dari pengertian diatas, maka pemberian upah atau balas jasa harus dilakukan seadil-adilnya. Perusahaan harus mempertimbangkan metode penetapan sistem balas jasa dengan baik. Balas jasa yang diterima karyawan harus layak dan sesuai dengan prestasi kerja, agar mereka merasa hasil kerjanya dihargai dan

kepuasan kerja diperolehnya. Sarwoto (1983) mengemukakan bahwa pada umumnya upah (balas jasa) mempunyai tiga fungsi yaitu : (1) menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan, (2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, (3) Menyediakan intensitas untuk mendorong produktivitas kerja karyawan. T. Hani Handoko memberikan pengertian bahwa gaji atau disebut juga kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Untuk menunjang pelaksanaan sistem balas jasa dalam perusahaan diperlukan adanya sistem balas jasa bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang digolongkan atas 3 (tiga) yaitu : (1) sistem balas jasa menurut waktu, (2) sistem balas jasa menurut kesatuan hasil, (3) sistem balas jasa menurut premi dan dorongan.

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Untuk dapat menunjang pelaksanaan manajemen personalia dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming, maka diperlukan adanya sistem pemberian balas jasa yang tepat dan efisien. Dengan pemberian balas jasa yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan, dengan kata lain pemberian balas jasa yang kurang tepat justru akan menurunkan produktivitas karyawan. Sehubungan dengan itu, penelitian ini akan menganalisis sistem balas jasa terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode :

1. Analisis Kuantitatif yang meliputi
 - a. Penelitian Lapangan (*Field Resources*)

Penelitian yang dilakukan dilakukan dilapangan untuk memperoleh data yang dibutuhkan, misalnya memperoleh informasi tentang sistem balas jasa yang digunakan PT. Perkebunan Nusantara XIV, serta bagaimana evaluasi evaluasi terhadap sistem balas jasa yang digunakan.

- b. Penelitian Pustaka (*Library Resources*)

Penelitian yang dilakukan dalam mencari literatur berupa buku, jurnal, artikel dan sebagainya yang berhubungan dengan sistem balas jasa.

2. Analisis Kuantitatif yang meliputi

- a. Analisis Korelasi dengan formulasi

$$r = \frac{n\sum XiYi - \sum Xi. \sum yi}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} . \sqrt{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}}$$

- b. Analisis Produktivitas dengan formulasi sebagai berikut :

$$Produktivitas = \frac{Output}{Jumlah Karyawan}$$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel 1. Trend Perkembangan Produktivitas Karyawan PTPN XIV Pabrik Gula Camming Berdasarkan Jumlah Karyawan dan Jumlah Produksi

| Produksi | Karyawan | Produktivitas |
|-----------------|-----------------|----------------------|
| 5.450 Ton | 130 Orang | 41,92% |
| 7.680 Ton | 120 Orang | 64,00% |
| 6.520 Ton | 105 Orang | 62,09% |

Tabel tersebut diatas menunjukkan adanya hubungan antara nilai produksi dengan jumlah karyawan. Pada tingkat produksi 5.450 ton dengan jumlah karyawan 130 orang maka tingkat produktivitas yang diperoleh 41,92%, pada tingkat produksi 7.680 ton dengan jumlah karyawan 120 orang memperoleh tingkat

produktivitas 64,0% sedangkan pada tingkat produksi 6.520 ton dan jumlah karyawan 105 orang tingkat produktivitas yang diperoleh 62,09%.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya tingkat produktivitas kerja tidak diikuti dengan kenaikan jumlah karyawan

Tabel 2. PTPN XIV Pabrik Gula Camming Perkembangan Jumlah Karyawan

| Karyawan | Perubahan jumlah karyawan | |
|-----------------|----------------------------------|-------------------|
| | Orang | Prosentase |
| 130 Orang | - | - |
| 120 Orang | 10 Orang | 8,3 % |
| 105 Orang | 15 Orang | 14,2 % |

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan tahun 2006 adalah 130 orang dan tidak terjadi perubahan, karena merupakan tahun dasar. Tahun 2007 jumlah karyawan 120 orang atau mengalami penurunan sebesar 8,3 %

begitupula tahun 2008 tetap mengalami penurunan sebesar 14,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadaan jumlah karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan.

Tabel 3. Perkembangan Karyawan, Balas Jasa dan Produktivitas

| Karyawan | Balas Jasa | Produktivitas |
|-----------------|-------------------|----------------------|
| 8,3 % | 6,38 % | 105,92 % |
| 14,2 % | 10,34 % | 62,09 % |
| 22,5 % | 16,72 % | 167,79 % |

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil korelasi antara balas jasa dengan produktivitas.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Korelasi antara Balas Jasa dengan Produktivitas

| X_i | Y_i | X_i^2 | Y_i^2 | $X_i Y_i$ |
|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 6,38 | 105,92 | 40,70 | 1.656,49 | 69,67 |
| 10,34 | 62,09 | 106,92 | 3.855,17 | 642,01 |
| 16,71 | 167,79 | 147,62 | 5.511,66 | 711,68 |

Berdasarkan tabel 4 dapat ditarik kesimpulan bahwa r (koefisien korelasi) antara balas jasa dan produktivitas karyawan adalah 0,99 atau $r = 0,99 > 1$.

dari hasil perhitungan korelasi antar jumlah karyawan dengan jumlah balas jasa yang diterima di peroleh hubungan yang positif sebesar 0,99 atau 99%.

Berdasarkan uraian diatas (hasil perhitungan korelasi) menunjukkan bahwa jumlah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan mempunyai hubungan yang positif dalam peningkatan produktivitas karyawan, oleh karena itu apabila sistem balas jasa yang diberikan kepada karyawan tidak efektif maka akan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan dan sebaliknya apabila sistem balas jasa yang diberikan kepada karyawan sudah dianggap layak maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Jadi untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming, d perlukan adanya kebijaksanaan sistem balas jasa yang efektif atau dalam pemberian balas jasa pada karyawan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Balas jasa yang diberikan harus menjamin kehidupan karyawan dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong produktivitas karyawan
4. Menetapkan sasaran yang ingin dicapai dalam kebijaksanaan sistem balas jasa yang digunakan
5. Menetapkan langkah-langkah yang efektif dalam merencanakan dan memilih sistem balas jasa yang digunakan

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat di tarik beberapa kesimpulan bahwa, sistem balas jasa mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan khususnya PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Dalam penetapan sistem balas jasa yang digunakan harus memperhatikan

sasaran yang ingin dicapai dalam pemberian balas jasa, sehingga balas jasa yang diberikan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto dan Suharsimi, 2003 *Manajemen*. Jakarta, Rineka Cipta.

As'ad, M., 2003. *Psikologi Islami :Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty

Handoko, T. H., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE Press.

Hasibuan, M., 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara

Jarwadi, S., 2001. *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Deltomed Laboratories Monogiri*, Tesis tidak dipublikasikan, program pascasarjana UMS, Surakarta.

Koncoro, M. 2004. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta : UPP AMP

Siagian, S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono dan Wibowo, E., 2002. *Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

*) Penulis adalah Dosen Tetap Yayasan Pendidikan **Nobel Indonesia** Makassar