Kompensasi Gaji Upah Dan Bonus di PT. Pos Indonesia Gorontalo

[1]Yuwin Ali, [2]Dharmawaty S. Makur

[1]Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[2]Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Provinsi Gorontalo 9600, Indonesia
Email :*yuwinali9@umgo.ac.id*

Abstract

This study aims to determine how the effectiveness of the management of library office area at Bone Bolango regency. The method used in the implementation of the research is descriptive quantitative methods, data collection technic used are observation, questionaire and documentation. The data analysis technic using injection analysis and described descriptively. With a sample size of 30 people were taken from the entire population of 30 people. The result showed that; 1. The effective implementation of the management plant of library office area at the Bone Bolango regency category quite effective. 2. The effectiveness of the implementation of the organization management plant of library at Bone Bolango regency category quite effective. 3. The effectiveness of the implementation of the management plan of library at Bone Bolango regency success and target priority program categories is quite effective. 4. Monitoring and evaluation the management of library office area at Bone Bolango regency category effective because according to the results of the study support system has been imposed only madequate facilities.

Keywords: Effectiveness, Oraganization,Management, Library Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektivitas pengelolaan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bone Bolango.Metode yang digunakan pada pelaksanaan penelitian adalah metode kuantitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data mengunakan analisis injek dan diurakan secara deskriptif. Dengan jumlah sampel 30 orang yang di ambil dari seluruh populasi yang berjumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1)tingkat efektivitas pelaksanaan perencanaan pengelolaan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bone Bolango kategori cukup efektif, 2)Tingkat efektivitas pelaksanaan pengorganisasian pengelolaaan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bone Bolango kategori cukup efektif; 3)Tingkat efektivitas pelaksanaan pengelolaan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bone Bolango mengutamakan keberhasilan dan sasaran program kategori cukup efektif. 4)Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bone Bolango ketegori efektif karena menurut hasil penelitian system yang diberlakukan sudah menunjang hanya saja fasilitas yang kurang.

Kata Kunci: Efektivitas, Pengorganisasian, Pengelolaan, Perpustakaan Daerah

PENDAHULUAN

Era persaingan dalam bisnis yang semakin kompetitif, mau tidak mau harus segera diantisipasi. Perusahaan ataupun organisasi harus melakukan perubahan dan penyesuaian dalam segala bidang agar lebih berkemampuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen, mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, berkemampuan mencapai target-target yang telah ditetapkan dan berkemampuan memenuhi kebutuhan organisasi perusahaannya. Permasalahan dalam dunia usaha menyangkut produktivitas kerja, bagi negara Indonesia seakan-akan menjadi permasalahan yang terus berlanjut dan belum terpecahkan.

Meski gerakan pengembangan produktivitas sudah mulai beberapa tahun yang lalu diterapkan, namun derap langkahnya sebagian besar belum menjadi dasar pijak bagi masyarakat, pemerintah dan pengusaha. Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 29 tentang produktivitas disebutkan bahwa peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, pengembangan teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, tetapi kondisi ini diperparah lagi dengan adanya krisis multidimensi yang membawa dampak pada rendahnya tingkat daya saing bagi perusahaan secara mikro dan makro (daerah dan bangsa Indonesia)..

Sistem gaji dan upah serta pemberian bonus merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi sendiri merupakan gaji atau upah serta bonus yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Dari buruh hingga direktur perusahaan tidak ada topik yang menarik dan sensitif dari pada masalah gaji, serta isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya perbedaan gaji.

Buruhpun seringkali berunjuk rasa menuntut kenaikan gaji atau menuntut bonus yang belum keluar. Bahkan sering terjadi, karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik pindah ke perusahaan lain karena merasa kurang dihargai secara finansial. Gaji yang rendah dan upah yang tidak sesuai serta bonus yang tidak memadai akan

berakibat terhadap kuantitas pekerja yang keluar, semangat kerja yang rendah, dan produksi yang tidak efisien. Karena itu sistem gaji, upah serta bonus harus diatur dengan baik sehingga mampu memenuhi kebutuhan pekerja, sehingga loyalitas serta kinerja dan produktivitas kerja karyawan meningkat. Peningkatan tersebut berakibat pada capaian laba perusahaan (profit).

Besar kecilnya gaji dan upah serta bonus sebaiknya mengikuti perkembangan harga kebutuhan di pasar, hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena bagi tenaga kerja yang penting adalah berapa banyak barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan upah tersebut di pasar, bukan berapa besarnya gaji dan upah yang diterimanya. Jadi yang penting adalah upah riil bukan upah nominal. Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan tujuannya, yaitu agar pembayaran gaji, upah dan bonus dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.

Perbedaan dalam tingkat gaji, upah dan bonus harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang obyektif. Evaluasi jabatan adalah suatu praktek yang berusaha memberikan suatu tingkatan yang obyektif dalam mengukur nilai perbandingan dari jabatan dalam suatu proyek.

Pembayaran kepada karyawan yaitu sistem gaji, sistem upah serta sistem bonus. Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayar berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Sistem gaji dan upah serta bonus dalam perusahaan manufaktur melibatkan fungsi personalia, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi. Fungsi personalia bertanggung jawab dalam pengangkatan karyawan, penetapan jabatan, penetapan tarif gaji dan upah, promosi dan penurunan pangkat, mutasi karyawan, pemberhentian karyawan dari pekerjaannya, dan penetapan berbagai tunjangan kesejahteraan

karyawan serta penghitungan gaji dan upah karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara oleh peneliti, permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia Provinsi Gorontalo yaitu pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan serta pemberian bonus yang masih kurang maksimal yaitu adanya jaringan prosedur yang masih belum terlalu ditekankan untuk dilaksanakan, seperti belum diselenggarakannya fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir. Penggunaan dokumen-dokumen penggajian yang masih kurang memadai, yaitu belum adanya dokumen upah menurut kerjasama pekerja dan pengusaha.

Dengan adanya perusahaan yang mempunyai jasa sejenis, maka timbul persaingan yang sangat ketat dengan jasa kurir lainnya. Serta adanya pula kecenderungan hasil kerja karyawan yang rendah., sehingga pimpinan perusahaan harus memperhatikan mekanisme pemberian imbalan jasa kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah dengan formulasi judul penelitian : Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Provinsi Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran yang jelas seberapa besar pengaruh sistem gaji, upah serta bonus terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, mengadakan analisis data hasil penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia Provinsi Gorontalo, karena peneliti merasa bahwa PT. Pos Indonesia Provinsi Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang sangat mementingkan karyawan yang produktif ataupun berkualitas dengan memperhatikan ataupun menjamin kesejahteraan karyawan melalui pengendalian sistem gaji, sistem upah serta sistem bonus yang diwujudkan sebagai balas jasa,

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yakni pada bulan April sampai bulan Juni 2009.

Desain Penelitian

Untuk memperoleh data atau informasi yang akurat, maka peneliti menggunakan pendekatan secara langsung kepada Kepala PT. Pos Indonesia Gorontalo serta karyawan yang menjadi objek penelitian. Dalam hal ini melalui kegiatan observasi, wawancara, dan angket

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2007 : 80) yang dimaksudkan dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah populasi dalam penelilitian ini adalah 38 orang.

Sugiyono (2007 : 81) mengartikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Adapun yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang terdiri atas 38 orang yang dijadikan responden penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Instrumen utama

Angket merupakan teknik yang menyediakan sejumlah pernyataan yang memiliki lima alternatif jawaban dengan skor yang bertingkat. Skor bertingkat (*skala likert*) ini akan dijawab oleh responden yang akan ditentukan, dalam hal ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di PT. Pos Indonesia Gorontalo

2. Instrumen Pendukung

a. Observasi merupakan suatu proses biologis dan psikologis, dan diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

c. Studi Dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun data dan menganalisis dokumen, data yang diambil disini merupakan data dari kondisi kerja karyawan sebelum dan sesudah menerima upah, data ini diperoleh dari sistem yang bersangkutan dengan gaji, upah serta bonus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner atau pernyataan yang diuraikan benar-benar dapat mengukur data yang ada, dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Terdapat dua variabel penelitian, yakni variabel sistem kompensasi (X) dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Daftar pernyataan yang disebarkan ke responden berjumlah 26 item pernyataan, yang terdiri dari : 5 (lima) item mengenai system gaji (X1) , 6 (enam) item pernyataan mengenai sistem pembayaran upah, 6 (item) mengenai sistem pembayaran bonus serta 9 (sembilan) item mengenai produktivitas kerja karyawan (Y).

Daftar pernyataan yang berjumlah 26 item telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilanjutkan . Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item-item pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Gaji (X1)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa item-item yang ada pada variabel sistem gaji(X1) sebanyak 5 pernyataan setelah dilakukan proses pengujian validitas menunjukkan bahwa T-hitung lebih besar dari pada T-tabel, ini berarti bahwa item-item tersebut dikatakan

valid. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada lampiran 5

b. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Upah (X2)

Hasil pengujian validitas item pernyataan mengenai variabel sistem upah (x2) yang terdiri dari 6 item diperoleh data bahwa hasil T-hitung lebih besar dari pada T-tabel, yang berarti bahwa item-item tersebut dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Bonus (X3)

Hasil pengujian validitas item pernyataan mengenai variabel sistem bonusyang terdiri dari 4 item diperoleh data bahwa hasil T-hitung lebih besar dari pada T-tabel, yang berarti bahwa item-item tersebut dinyatakan valid

d. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas item pernyataan mengenai variabel produktivitas karyawan(Y) melalui koefisien korelasi Pearson belah dua menunjukkan bahwa item-item tersebut dinyatakan valid karena T-hitung lebih besar dengan T-Tabel.Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 5

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda.

Tekhnik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah teknik belah dua (*Split Half Method*) Teknik ini digunakan dengan membelah dua masing-masing item pernyataan menjadi item pernyataan ganjil dan item pernyataan genap, kemudian masing-masing belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing kelompok item pernyataan. Skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman,* kemudian angka tersebut disesuaikan untuk mendapatkan angka reliabilitas keseluruhannya.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Gaji (X1)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan

belahan kedua pada item pernyataan mengenai variabel sistem gaji(X1) dinyatakan reliabel dengan hasil korelasi ganjil dan genap dengan skor positif. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 5

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Upah (X2)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pernyataan mengenai variabel sistem upah(X2) dinyatakan reliabel dengan skor positif . Hal tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran 5

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Bonus (X3)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pernyataan mengenai variabel sistem bonus(x3) dinyatakan reliabel dengan skor positif . Hal tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran 5

d. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produkivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pernyataan mengenai variabel produkivitas kerja karyawan(Y) dinyatakan reliabel dengan skor positif. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 5.

Pendekatan Sumber,

PT.Pos Indonesia didirikan pada tanggal 26 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal GW Baron di Batavia dan Sekarang diberi nama Jakarta sebagai Ibu Kota Provinsi Negara Republik Indonesia. Sejak didirikannya PT.Pos Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan yakni ; pada tahun 1906 PT.Pos Indonesia berubah nama menjadi post telegraafend telefoon diensts, dan pada tanggal 27 September 1945 berubah nama menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Oleh Angkatan Pemerintahan Militer Jepang tanggal tersebut ditandai sebagai Hari Bakti Ponsel dikantor pusat PTT di Bandung. Kemudian pada tahun 1961 kantor pos berubah nama menjadi Perusahaan Negara Telekomunikasi, namun empat tahun berselang yakni tahun 1965 kantor pos tersebut berubah nama menjadi PN Pos dan telekomunikasi , walaupun demikian nama tersebut berubah kembali pada tahun 1978 dengan nama Perusahaan umum Pos dan Giro, dan melihat kondisi usaha

yang semakin penting dimasyarakat maka pada tanggal 20 Juni 1995 Nama tersebut menjadi PT.Pos Indonesia dengan dasar hukum Undang - undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan; dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 5 Tahun 1995 Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Menjadi Perusahaan (Persero) Lembaga Negara 1995 Nomor 11; serta Anggaran Dasar PT. Pos Indonesia (Persero) yang dalam akta Notaris Sutjipto, SH Nomor 117 Tahun 1995 tentang pendirian Perusahaan Persero PT. Pos sebagaimana telah diubah dengan akta Notaris Nomor 89 Tanggal 21 September 1998.

Pendekatan Proses

Pendekatan proses, pendekatan ini melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan semua kegiatan proses internal atau mekanisme kerja organisasi yang meliputi unsur-unsur kerjasama, loyalitaskerja dan perhatian atasan terhadap karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem kompensasi yang meliputi ; sistem gaji (X1), sistem upah (X2), serta sistem bonus (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 75.09 % sedangkan sebesar 24.90 % dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti.
2. Sistem kompensasi berupa sistem gaji (X1), secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 23.33 %
3. Sistem kompensasi berupa sistem upah (X2), secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 25.42 %
4. Sistem kompensasi berupa bonus (X3), secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26.30 %

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat dipaparkan oleh peneliti yaitu:

1. Dengan adanya pengaruh positif dari sistem kompensasi yang meliputi ; sistem gaji (X1), sistem upah (X2), serta sistem bonus (X3) maka disarankan kepada pimpinan PT. Pos Indonesia Provinsi Gorontalo dapat memaksimalkan potensi yang ada dalam diri pegawai dalam peningkatan pelayanan kepada konsumen secara berkesinambungan.
2. Dalam peneilitian mengenai sistem kompensasi yang meliputi ; sistem pemberian gaji (X1), sistem upah (X2) serta sistem bonus (X3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 75.09 % dengan kategori tinggi dengan skala guilford, sehingga diharapkan kepada peniliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel tingkat kebersaingan perusahaan, struktur gaji, serta performa karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aliminsyah. 2002. *Kamus Istilah Akuntansi.* Bandung : CV Yrama Widya

Ardiyos. 2006. *Kamus Standar Akuntansi.* Jakarta : Citra Harta Prima

Bambang Suwarno. 2007. *Path Analysis*. Bandung : CV. Alvabeta

Boediono. Wayan Koster, M.M. 2002. *Teori dan aplikasi statistika dan probabilitas.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Dunia, Firdaus A. 2001. *Modul Pengantar Akuntansi 2.* Jakarta : Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia

Edy Sukarno. 2002. *Kompensasi* (http:// www *Kompensasi dalan MSDM*. Html. 27/07/09)

Eriyatno.1999. *Meningkatkan Mutu Dan Efektivitas Manajemen.* Bogor : IPB Press.

Halim, A, dkk. 1998. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM

Henky Hendrawan. 2009. *Kompensasi, jenis, macam kompensas* (http:// www. *organisasi.org/pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi*. Html. 27/07/09)

Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.*Cetakan Ke-6. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Makasau, A. M. 1983. *Metode Ceramah Dan Diskusi Analisis Sistem*. Bandung : Sinar Baru

Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat

Mulyadi. 2003. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Moekijat. 1998. *Gaji Dan Upah.* (Http : /// www. *Prinsip-prinsip*. Html. 20/04/09)

Nirwana, SK Sitepu. 1994. *Analisis Jalur*. Bandung : Unit Pelayanan Statistika FMIPA UNPAD Bandung

Saksono. 2001. *Jenis-Jenis Pengupahan.* Cetakan Ke-2. Bandung : Mandar Maju

Sedarmayanti. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju

Sedarmayanti. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju

Soetjipto, B. W. 2000. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Amara Books

Susanto, A. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung : Lingga Jaya

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-7. Bandung : CV. Alvabeta

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : CV. Alvabeta

Sutanto. 1999. *Produktivitas.* (Http : /// www.*PerumusanProduktivitas*. Html. 20/04/09)

Tampubolon, Managara. 2005. *Pentingnya Upah Minimum.* (Http : /// www. *Upah Minimum*. Html. 07/04/0