

**TINJAUAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA
PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK CABANG DURI**

Tugas Akhir

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Administrasi Niaga**



Oleh:

**Yogi Mahendra
06 076 013**

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009**





No. Alumni Universitas	Yogi Mahendra	No. Alumni Fakultas
------------------------	----------------------	---------------------

a). Tempat/Tanggal Lahir: Sianok, 9 Februari 1987 b). Nama Orang Tua: Dashendri dan Martis c). Fakultas: Politeknik d). Jurusan: Administrasi Niaga e). NBP: 06076013 f). Tgl. Lulus: 10 Agustus 2009 g). Predikat lulus: Sangat Memuaskan h). IPK: 3,07 i). Lama studi: 3 tahun j). Alamat orang tua: Jln. Mulia Gg. Sepakat RT 02 / RW 08, Duri (Riau).

TINJAUAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA(Persero) Tbk CABANG DURI

Tugas Akhir DIII oleh Yogi Mahendra. Pembimbing I: Eva Yoyet, SE, M.Si
Pembimbing II: Primadona, SE, M.Si

ABSTRAK

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan, dengan tenaga kerja yang handal, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan, salah satunya dengan memberikan kompensasi. Bentuk dan komponen kompensasi pada PT Adhi Karya(Persero) Tbk Cabang Duri terdiri dari dua bentuk yaitu: kompensasi langsung (berupa gaji dan uang lembur) dan kompensasi tidak langsung (berupa Tunjangan Hari Raya, hari libur dan cuti, rekreasi, penyediaan fasilitas transportasi). Dasar perhitungan kompensasi pada PT Adhi Karya(Persero) Tbk Cabang Duri berdasarkan metode jamak yaitu: gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta rekomendasi dari perusahaan.

Tugas akhir ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan pembimbing dan dinyatakan lulus tanggal: 10 Agustus 2009

Abstrak ini telah disetujui penguji:

Tanda Tangan	1.	2.	3.	4.
Nama Terang	Primadona, SE, M.Si	Fiska Wirda, SE, M.Si	Imelda M. Nur, SE, MHRM	Novirwan Trinanto, SE, M.Si

Mengetahui:
Ketua Jurusan

Sarmiadi, SE, MM
Nip.132.282.158



Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapatkan Nomor Alumnus:

	Petugas Fakultas/Universitas
No. Alumni Fakultas	Nama Tanda tangan
No. Alumni Universitas	Nama Tanda tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat, sehingga sangat penting untuk dipertahankan keberlanjutannya. Untuk tetap bertahan, perusahaan dituntut untuk mengembangkan usahanya secara cepat. Satu hal yang sangat mempengaruhi pengembangan perusahaan adalah sumber daya manusia. Tenaga kerja adalah faktor yang sangat penting di dalam perusahaan, dengan tenaga kerja yang handal dan dikelola dengan maksimal, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan, salah satunya dengan memberikan kompensasi.

Secara umum kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2003) kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

PT Adhi Karya adalah badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang Kontraktor (pembangunan jalan, gedung, ruko, pemasangan pipa minyak, pembongkaran pipa, pengeboran pipa). Untuk menjalankan aktivitas perusahaan diperlukan tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. PT Adhi Karya

(Persero) Tbk ini merupakan salah satu cabang dari PT Adhi Karya (Persero) Tbk Jakarta yang merupakan pusat dari seluruh cabang yang ada di Indonesia.

Karyawan pada perusahaan ini dibagi menjadi 2 bagian, yaitu: karyawan yang direkrut dari pusat dan karyawan yang direkrut oleh Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Cabang Duri. Selama ini perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan yaitu berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan dan berbagai macam insentif kepada karyawan. Perusahaan berharap dengan pemberian kompensasi dapat memberikan motivasi atau dorongan agar karyawan bekerja lebih optimal. Bentuk-bentuk kompensasi berupa gaji, upah, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang dihayarkan perusahaan mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan.

Menurut observasi partisipatif yang penulis lakukan, ternyata bagi karyawan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak menimbulkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, akibatnya banyak waktu yang terbuang untuk hal-hal yang tidak penting. Misalnya pada saat jam kerja sering karyawan keluar ruangan tanpa alasan yang jelas, kurangnya semangat dan kreatifitas kerja, salah satu penyebab timbulnya hal itu adalah kompensasi yang berupa gaji yang diterima karyawan pada PT Adhi Karya(Persero) Tbk Cabang Duri lebih rendah dibandingkan tuntutan hidup yang cukup tinggi. Kompensasi dari PT Adhi Karya(Persero) Tbk Cabang Duri dibandingkan dengan perusahaan sejenisnya yaitu PT Multi Structure(Persero) Tbk Cabang Duri, kompensasi pada perusahaan Adhi Karya memang agak rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tinjauan kompensasi kepada karyawan pada PT Adhi Karya(Persero)Tbk Cabang Duri, maka dapat diambil kesimpulan bahwa PT Adhi Karya(Persero)Tbk Cabang Duri memberikan kompensasi kepada karyawan dalam 2 bentuk yaitu:

1. Kompensasi langsung yang diterima karyawan PT Adhi Karya (Persero)Tbk Cabang Duri yaitu berupa gaji yang diterima karyawan setiap bulannya yang terdiri dari:
 - a. Gaji
 - b. Uang lembur
2. Kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan PT Adhi Karya (Persero)Tbk Cabang Duri yang terdiri dari :
 - a. Tunjangan Hari Raya(THR) yang diterima oleh karyawan pada Hari Raya sebesar gaji pokok perbulan.
 - b. Hari libur dan cuti, rekreasi, penyediaan fasilitas transportasi.

Dasar perhitungan kompensasi perhitungan pada PT Adhi Karya(Persero) Tbk Cabang Duri berdasarkan metode jamak yaitu berdasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, pengalaman kerja, sertifikat, dan rekomendasi dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dissler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Handoko, T Hani. 1995. *Manajemen*. Edisi 2. BDFE-UGM: Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Notoatmodjo, Sockidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.
- Swasta, Basu. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty Offset: Yogyakarta.
- Swasta, Basu dan Sukotdjo, Ibnu, 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Liberty: Yogyakarta.
- Winardi, F. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Pustaka Widyatama: Jogjakarta.