

**SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT JAMSOSTEK
(PERSERO) CABANG SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi manajemen Diploma III
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh :

WIWI EDKIPDRAYANTI

NIM. 15502

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG SUMATERA BARAT**

Nama : Wiwi Edkipdravanti
Nim / BP : 15502 / 2009
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

Diketahui Oleh,

Koordinator Program Diploma III



Perengki Susanto SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,

Pembimbing



Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

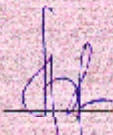
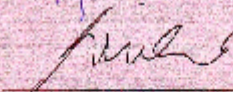
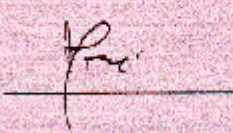
SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG SUMATERA BARAT

Nama : Wiwi Edkipdrayanti
NIM / BP : 15502 / 2009
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Eni Masdapi, SE, M.Si, Ph.D (Ketua)	
2. Rini Sarianu, SE, MM, Ak (Anggota)	
3. Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak (Anggota)	

ABSTRAK

**Wiwi Edkipdrayanti : Sistem Kompensasi Karyawan Pada PT
Jamsostek
(Persero) Cabang Sumatera Barat.**

Pembimbing : Erni Masdupi, SE.M.Si, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kompensasi karyawan pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu sistem kompensasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif yaitu dengan tujuan mengeksplorasi, menjelaskan, dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan sistem kompensasi karyawan pada PT Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi karyawan pada PT Jamsostek cabang Sumatera Barat ini diberikan kepada karyawan tetap tidak berdasarkan hasil kinerja karyawan. Meskipun kinerja karyawan baik atau buruk kompensasi karyawan tetap saja diberikan pada setiap periodik yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Sistem Kompensasi Karyawan Pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**”. Maksud dari tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan, terutama kepada;

1. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Ramel Yanuarta RE, SE.,M.S.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Diploma III dan Ibu Charoline Cheisviyanny, SE.,M.Si.Akt selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
4. Bapak Ramel Yanuarta RE, SE,M.S.M sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
5. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini,

serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. Bapak Muzwardy SE dan bapak Deddy A Syahrial ST, MM selaku bagian administrasi dan sumberdaya manusia dan *account officer* (AO) PT Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ibunda tercinta Hj. Elly Ilyas yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Diploma III (DIII) ini. Dan tak lupa pula kepada saudari penulis yakni Lidya Anggraini ST, Yoeli Andriani, dan Guswendi ST.
9. Dan teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2009 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, 04 Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Perumusan Masalah.....	5
3. Tujuan Penulisan	5
4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
1. Pengertian Kompensasi.....	7
2. Tujuan Manajemen Kompensasi.....	9
3. Komponen Komponen Kompensasi.....	11
4. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi.....	19
5. Sistem Kompensasi	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
1. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	23
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3. Rancangan Penelitian	23
1. Jenis Penelitian.....	23
2. Tahapan Penelitian	24

3.	Objek Penelitian	25
4.	Sumber Data Yang Digunakan.....	25
5.	Teknik Analisis.....	25
BAB IV PEMBAHASAN.....		26
1.	Profil Perusahaan	26
	1. Sejarah Berdirinya PT. Jamsostek.....	26
	2. Gambaran Khusus PT Jamsostek	29
	3. Manajemen PT Jamsostek	30
	4. Struktur Organisasi.....	31
	5. Bidang usaha PT. Jamsostek	33
	6. Aspek Kegiatan PT Jamsostek	40
2.	Pembahasan	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		47
	A. Simpulan.....	47
	B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA		49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran Struktur Organisasi PT. Jamsostek.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja bagi manusia pada hakikatnya merupakan kewajiban, karena dengan bekerja berarti seseorang dapat memperoleh penghasilan dan kemudian dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja dapat juga berarti suatu pengabdian terhadap diri sendiri, keluarga, bahkan juga terhadap masyarakat, karena tidak semua hasil kerja dihabiskan untuk kepentingan masyarakat. Lebih dari itu bekerja merupakan ibadah seseorang terhadap tuhan yang maha esa. Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga menjadi berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada masa sekarang ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Dalam Sutrisno (2009:182) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan kepada kompensasi financial. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja, menurut Mangkunegara (2001:84).

Tohardi dalam Sutrisno (2009:183) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka akan terjadi kecemburuan social. Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas.

PT. Jamsostek merupakan Persero yang bergerak di bidang jaminan sosial ketenaga kerjaan. Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya

Pada PT Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat, yang bergerak di bidang jaminan sosial ketenaga kerjaan, kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawannya.

Kompensasi yang diberikan PT Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat berupa :

1. Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif.
2. Kompensasi tidak langsung yaitu berupa rumah dinas, Kendaraan dinas, asuransi dan beasiswa.

Namun, kenyataannya karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan atau kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Karyawan pada PT Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat menerima kompensasi yang sama dengan karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang berada dibawah kinerjanya. Pada PT Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat ini, kompensasi yang diterima hanya dibedakan oleh tingginya jabatan yang dijabat, khususnya pada insentif, setiap karyawan pada PT Jamsostek (Persero) menerima insentif yang sama walaupun tiap-tiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda. Ini akan berdampak terhadap rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya dalam mewujudkan produktifitas perusahaan yang tinggi.

Pada PT. Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat. Sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak berdasarkan hasil kinerja karyawan.

Meskipun kinerja karyawan baik atau buruk kompensasi karyawan tetap saja diberikan pada setiap periodik yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem kompensasi yang seperti ini tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Sistem kompensasi seperti ini akan membawa pengaruh buruk bagi internal maupun eksternal perusahaan. Pada internal perusahaan seperti kinerja karyawan yang tidak mengalami kenaikan, sedangkan eksternal perusahaan yaitu karna produktifitas yang menurun sehingga para konsumen kecewa terhadap hasil produk jasa dan beralih ke perusahaan pesaing.

Ini bertolak belakang dengan sistem-sistem kompensasi pada perusahaan lain. Pada perusahaan lain biasanya kompensasi dapat membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja tiap karyawan, sehingga para karyawan dapat bersaing dalam meningkatkan kinerja masing-masing untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi dan dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, karena Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan, maka akan terjadi berbagai masalah di dalam perusahaan tersebut seperti banyaknya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, tingkat absen kerja tanpa alasan yang jelas, penurunan produktifitas perusahaan, tidak adanya semangat kerja pada karyawan, dan yang paling buruk adalah terjadinya demo karyawan yang meminta kompensasi

karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan kepada perusahaan. Jika ini terjadi maka akan berdampak sangat buruk terhadap perusahaan.

Dalam konteks tersebut, secara garis besar penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Sistem Kompensasi Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada tugas akhir ini adalah ”bagaimanakah sistem kompensasi pada PT Jamsostek cabang Sumatera Barat ?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui sistem kompensasi pada PT Jamsostek cabang Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan tugas akhir ini antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis mengenai pelaksanaan sistem kompensasi karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyempurnaan atas kekurangan yang mungkin ada pada perusahaan sehingga dapat memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.

3. Bagi pembaca

Diharapkan laporan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang positif dalam pengembangan perusahaan untuk lebih baik lagi berdasarkan keahlian dan kemampuan demi memajukan bangsa dan Negara.