
SISTEM KOMPENSASI KEPADA KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM TBK

¹Rocha Linda, ^{2*}Rabin Ibnu Zainal

^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

*rabin@uss.ac.id

***Abstract** - his research was conducted at PT Bukit Asam Tbk is a state-owned company (BUMN) engaged in energy as well as coal mining located in Tanjung Enim, South Sumatera. This research was conducted with the aim of knowing the various types of compensation for employees at PT Bukit Asam Tbk, which includes Compensation Financial and non-Financial, as well as knowing how much compensation PT Bukit Asam Tbk employees receive This is interesting to examine considering that employee Compensation is very important for the company in terms of retaining competent employees to work optimally and in improving employee welfare.*

Keywords: Financial, Non-Financial, Compensation.

Abstrak – Penelitian ini dilakukan di PT.Bukit Asam Tbk merupakan perusahaan milik negara (BUMN) bergerak dalam bidang energi juga pertambangan batu bara, terletak di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Berbagai macam Kompensasi Kepada Karyawan Di PT.Bukit Asam Tbk, yang meliputi Kompensasi Finansial dan non Finansial, serta mengetahui seberapa besar Kompensasi yang diterima karyawan PT. Bukit Asam Tbk Hal ini menarik untuk di teliti mengingat Kompensasi Karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam hal mempertahankan karyawan yang Kompeten agar bekerja dengan optimal dan dalam peningkatan Kesejahteraan Karyawan.

Kata kunci: Finansial, Non Finansial, Kompensasi.

1. Pendahuluan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sistem Kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastiaan lingkungan yang lebih tinggi [1].

Karyawan PT. Bukit Asam Tbk mendapat kompensasi yang berbeda-beda. Yang pertama yaitu kompensasi langsung berupa bonus, gaji, insentif dan komisi. Yang kedua yaitu kompensasi tidak langsung berupa tunjangan jaminan kesehatan, tunjangan jaminan kecelakaan kerja dan tunjangan pensiun [2].

Faktor manusia, sangat berperan penting dalam pelaksanaan proses produksi, karena dengan adanya SDM yang cerdas dan pintar, serta memiliki moral yang baik dapat membantu perusahaan memberikan kompensasi karyawan agar mendorong karyawan bekerja dengan baik dan mencapai target perusahaan.

Walau mengalami penurunan saham sejumlah 16,3% karena pandemi Covid-19 PT. Bukit Asam Tbk tetap memberikan hak karyawan dan tidak dikurangi. seperti gaji, tunjangan hingga fasilitas dan kesejahteraan karyawan [3].

Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Bukit Asam Tbk sangat memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja di dalam perusahaannya. Sementara itu kompensasi sangat penting bagi

karyawan itu sendiri sebagai individu, sebab besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompensasi

Kompensasi merepresentasikan penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik yang diterima oleh karyawan atas kinerja mereka [4]. Kompensasi intrinsik merefleksikan mind-sets psikologis karyawan yang dihasilkan dari kinerja mereka. Kompensasi ekstrinsik meliputi penghargaan moneter dan non-moneter.

Berdasarkan teori pekerjaan, pengalaman karyawan meningkatkan bagian psikologis (itulah kompensasi intrinsik) ketika tingkat pekerjaan mereka tinggi dalam lima dimensi pekerjaan yaitu: variasi keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan feedback. Kompensasi moneter menampilkan core compensation. Penghargaan non moneter meliputi program perlindungan (seperti asuransi kesehatan), paid time-off (seperti liburan), dan jasa (seperti day care assistance). Kebanyakan para profesional kompensasi merujuk penghargaan non moneter sebagai keuntungan bagi karyawan atau fringe compensation.

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding [5]. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memahami Sistem Kompensasi kepada Karyawan Di PT. Bukit Asam Tbk, objek penelitian ini berlokasi di Jl. Parigi No.1K1 Tanjung Enim kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan.

3.2 Teknik Analisis Data

Dalam laporan akhir peneliti menggunakan analisis data secara deskriptif dan kualitatif yaitu menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil observasi, arsip atau dokumen-dokumen dan hasil wawancara. Jadi, teknik analisa deskriptif kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif [6].

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Wawancara adalah pembicaraan dua arah antara pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. Data primer dalam penyusunan laporan ini peneliti mendapatkan langsung dari PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim.

3.3.2 Studi Pustaka

Dalam studi pustaka ini peneliti akan melakukan pengambilan data dan informasi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang sedang dibahas, sebagaibahan teori melalui buku-buku, referensi-referensi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini, suatu terkait dengan aturan kompensasi karyawan di PT. Bukit Asam Tbk, dokumen - dokumen yang diambil seperti slip gaji karyawan, peraturan mengenai karyawan, juga penilaian kinerja karyawan.

3.3.3 Observasi

Observasi ialah pengamatan secara langsung mengenai data-data yang akandiambil sehingga diperoleh data primer yang akurat. Metode ini dilakukan dengancara pengamatan secara langsung di PT Bukit Asam Tbk.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Sistem Kompensasi di PT Bukit Asam Tbk.

Kompensasi finansial yang di berikan kepada Karyawan di PT Bukit AsamTbk. adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Sistem Kompensasi di PT. Bukit Asam Tbk.

No	Posisi /Jabatan	Jumlah / Bulan(Juta)
1.	Administrasi	1-5
2.	Assistant Manager	11-13
3.	Assistant Manager Tambang	9-11
4.	Compensation and Benefit Manager	45-50
5.	Cost Estimator	5-7
6.	Customer Service	3-5
7.	Engineering Coordinator	7-9
8.	Estimator	5-7
9.	Geologist	9-11
10.	Head Engineer	18-21
11.	Magang	1-2
12.	Manager	11-13
13.	Manajemen	9-50
14.	Operator	3-5
15.	staff	5-7
16.	Supervisor	9-11
17.	Teknik	5-21

4.2 Penghasilan Gaji atau Kenaikan Gaji.

Penghasilan yang diberi oleh perusahaan sesuai dengan PKB(perjanjian kerja bersama) perusahaan tertera di BAB XII pasal 53 tentang penghasilan. Perusahaan memberikan penghasilan kepada Karyawan setiap bulan sebagai imbalan gaji karena melaksanakan suatu pekerjaan jabatan. Gaji yang diberi oleh PT. Bukit Asam Tbk sudah Sesuai dengan keputusan Direksi PTBA. Juga disesuaikan dengan peringkat Karyawan yang ada di dalam perusahaan.

4.3 Tunjangan

Tunjangan di PT. Bukit Asam Tbk disebut juga dengan remunerasi terbagi menjadi tunjangan tetap dan tidak tetap.

4.3.1 Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap terdiri dari 3 komponen remunerasi yang diberikan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja juga kesejahteraan pegawai. Dalam pemberian remunerasi perusahaan tidak memberikan dengan cuma-cuma, akan tetapi diberikan sudah sesuai dengan aturan dari surat keputusan Direksi PTBA.

4.3.2 Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap yaitu terdiri dari uang makan, imbalan resiko kerja, imbalan gilir, juga imbalan lembur. Uang Makan

- 1) Uang makan juga diberikan kepada karyawan yang disiplin kerja. Uang makan akan diberikan jika karyawan tidak terlambat lebih dari 10 menit juga belum pulang sebelum jam 4 sore
- 2) Imbalan resiko kerja merupakan imbalan dalam bentuk uang dari perusahaan yang diberikan untuk karyawan sebagai kompensasi maupun dampak resiko kondisi lingkungan kerja yang berbahaya dan yang Membahayakan Kesehatan atau Keselamatan Kerja pegawai tarif imbalan di atur di perjanjian kerja bersama (PKB)
- 3) Imbalan gilir Imbalan ini dalam bentuk uang yang diberikan untuk karyawan karena pekerjaannya dilakukan secara bergiliran. Imbalan gilir diberikan dari perusahaan kepada para pekerja di tambang yang sudah melakukan kerja gilir bekerja 24 jam. Imbalan gilir ini diberikan kepada pegawai per gilir jika para pegawai memenuhi target produksi ataupun melampaui target pencapaian per waktu kerja. Besar tarif imbalan gilir perhari giliran, di atur sebagai berikut :

Tabel 2. Besar Tarif Waktu Gilir

Giliran	Waktu Giliran	Tarif /Hari
I	23.00-07.00	Rp,-
II	07.00-15.00	Rp,-
III	15.00-23.00	Rp,-

Sumber : (Data khusus di PTBA)

- 4) Imbalan Lembur
Lembur ini juga diberikan dari perusahaan untuk para pegawai yang sudah melakukan pekerjaan di luar jam kerja sesuai dengan aturan Menteri Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 di perjelas oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 57 tentang imbalan lembur. Perusahaan memberikan imbalan lembur sesuai dengan tarif imbalan lembur per jam sebesar $1/173 \times$ Gaji sebulan. Di perhitungan imbalan lembur sebagai berikut :

Hari kerja biasa

- 1) 1,5 x Tarif untuk satu jam pertama
- 2) 2x Tarif untuk setiap jam berikutnya.
- 3) Bukan hari kerja atau Hari Libur Resmi
- 4) 2x Tarif untuk setiap jam bukan hari kerja.
- 5) 3x Tarif untuk setiap jam pada hari libur

Jika Dikatakan lembur saat diketahui oleh atasan dan diperintah untuk melaksanakan kegiatan lembur.

4.4 Komponen Kompensasi Finansial Karyawan PT Bukit Asam Tbk.

Berikut data yang didapatkan dari pegawai PT Bukit Asam Tbk yang menjabat sebagai mekanik senior (Teknik Penambangan).

Tabel 3. Data Penghasilan Mekanik Senior

NO	I. PENGHASILAN		II. FASILITAS/LUAR PENGHASILAN		III.POTONGAN	
1	GAJI	RP 11,577,848	BPJS KES	RP 560,492	BPJS KES	RP 560,492
2	TUNJ.TETAP	RP 2,200,000	T.BPJS TK	RP 944,919	T.BPJS TK	RP 1,325,044
	TUNJ.FUNGSI		U.LEBIH JK	RP 1,070,784	T.SPBA	RP 10,000
3	TUNJANGAN TIDAK TETAP		UANG LEMBUR	RP 1,606,176	KOPERASI	RP 25,000
	U.MAKAN	RP 420,000				
	U.GILIR	RP 574,000				
	IRK	RP 478,800				
	JUMLAH	RP 15,250,648	JUMLAH	RP 4,182,371	JUMLAH	RP 1,524,536
TOTAL RP 17,508,483						

Sumber Hasil Wawancara PT. Bukit Asam Tbk.

Keterangan Tabel :

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan karyawan PT. Bukit Asam Tbk, Bagian Mekanik Senior (Teknik Penambangan) informasi yang di dapat bahwa Penghasilan yang di peroleh dalam 1 bulan berjumlah **Rp 15,250,648** Termasuk kedalam Gaji, Tunjangan Tetap, Tunjangan Fungsi, Tunjangan Tidak Tetap, Uangmakan, Uang Gilir, dan IRK. Sedangkan Fasilitas Luar Penghasilan yang di peroleh berjumlah **Rp 4,182,371** Termasuk kedalam BPJS Kesehatan, Tunjangan BPJS Tenaga Kerja, Uang Lebih, Uang Lembur. Juga Potongan seperti BPJS Kesehatan, Tunjangan BPJS, Tunjangan SPBA, juga koperasi berjumlah **Rp 1,524,536**. dapat di simpulkan bahwa Gaji yang di peroleh karyawan PT. Bukit Asam Tbk Bagian Mekanik Senior (Teknik Penambangan) Berjumlah **Rp 17,508,483**.

5. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah Kompensasi yang di terapkan di PT. Bukit Asam Tbk, berupa Kompensasi Finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus dan lainnya, Kompensasi non Finansial seperti adanya uang makan, uang gilir, IRK. Komponen Kompensasi yang di dapatkan karyawan PT. Bukit Asam Tbk ialah Kompensasi Finansial seperti gaji, Tunjangan tetap, Tunjangan fungsi. Tunjangan tidak tetap uang makan, uang gilir, dan IRK. dengan Fasilitas luar Penghasilan BPJS Kesehatan, Tunjangan BPJS Tk, uang lebih JK, juga uang lembur. bersama dengan potongan BPJS kesehatan, Tunjangan BPJS Tk, Tunjangan SPBA, Koperasi. Kebijakan yang di terapkan di perusahaan PT. Bukit Asam Tbk sudah sesuai dengan aturan pemerintah dan perusahaan juga tinjauan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan. referensi yang diambil

Referensi

- [1] S. M. Rajagukguk and F. S. Intan, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Akunt.*, vol. 9, no. 2, 2017, doi: 10.28932/jam.v9i2.480.
- [2] H. Laura, "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja (Studi Kasus di Ruang Perawatan K dan Ruang Perawatan Anggrek, RS PGI Cikini, Jakarta)," *Journal:eArticle*, Bakrie University, 2013. Accessed: Jan. 03, 2022. [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/245021/>
- [3] "Update Selasa 16 Maret: 1.430.458 Positif Covid-19, Sembuh 1.257.663, Meninggal

-
- 38.753 - News Liputan6.com.” <https://www.liputan6.com/news/read/4507686/update-selasa-16-maret-1430458-positif-covid-19-semuh-1257663-meninggal-38753> (accessed Jan. 03, 2022).
- [4] N. Rudiyanari, “Sistem Kompensasi pada PT. Bondi Syad Mulia,” *Agora*, vol. 2, no. 1, p. 36027, 2014, Accessed: Jan. 03, 2022. [Online]. Available: <https://www.neliti.com/id/publications/36027/>
- [5] R. Tan, “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3h Motosport,” *Agora*, vol. 5, no. 1, p. 56046, 2017, Accessed: Jan. 03, 2022. [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/56046/>
- [6] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.