UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Umum / Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organizing berasal dari kata *Organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukan perintah, kedudukan karyawan, hubungan – hubungan yang ada dan lain sebagainya.

Menurut Malayu SP. Hasibuan " Organisasi adalah suatu system pemeriksaan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja "

Organisasi sangat penting dalam manajemen, karena :

1. Organisasi adalah syarat utama adanya manajemen, tanpa organisasi manajemen itu tidak ada.
2. Organisasi merupakan wadah dan alat pelaksanaan dalam proses manajemen dalam mencapai tujuan.
3. Organisasi adalah tempat kerjasama formal dari sekelompok orang dalam melakukan tugas-tugasnya.
4. Organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Unsur-unsur Organisasi :

1. Manusia (*Human Faktor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerjasama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan).
2. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya.
3. Tujuan artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
4. Pekerjaan artinya organisasi baru ada jika ada pekerjaan yang harus dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
5. Struktur artinya organisasi baru ada jika hubungan dan kerjasama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
6. Teknologi artinya organisasi baru ada jika terdapat unsur teknis.
7. Lingkungan (*External Social System*) artinya organisasi baru ada jika ada hubungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian mengelola, mengatur, mengarahkan dan merencanakan aktivitas perusahan yang seluruhnya berhubungan dengan faktor manusia. Tanpa MSDM, seorang pemimpin perusahaan akan menemui kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pentingnya MSDM dikemukakan oleh Edwin B. Filippo yang diterjemahkan oleh Bedjo Siswanto (1989:11)

Manajemen tenaga kerja adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, integrasi dan pemeliharaan tenaga kerja untuk membantu menunjang tujuan organisasi, individu dan sosial.

Dalam batasan yang dikemukakan diatas terkandung fungsi pokok menajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, sedangkan fungsi operasional manajemen personalia menururt Edwin B.Filippo (1990:5):

1. Procurement (pengadaan)

Bertujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Fungsi ini meliputi kegiatan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.

2. Development (pengembangan)

Program pelatihan dan pengembangan serta pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi serta IPTEK.

3. Compensation (kompensasi)

Meliputi usaha pemberian kompensasi atau balas jasa atas prestasi yang diberikan oleh seorang tenaga kerja.

4. Integration (integrasi)

Meliputi usaha untuk menciptaan kondisi integrasi, penyesuaian antara keinginan pegawai dengan tujuan perusahaan.

5. Maintenance (pemeliharaan)

Meliputi usaha pemberian atau program pelayanan pada karyawan dan keselamatan karyawan dalam rangka memberikan kepuasan sehingga karyawan betah bekerja serta tidak akan keluar kerja dari perusahaan. Bertujuan untuk memelihara sumber daya manusia yang dimiliki.

6. Separation (PHK)

Menyangkut masalah PHK (bersifat positif dan negatif). Bersifat positif seperti program pensiun dan keluar dengan alsan terhormat, sedangkan bersifat negatif seperti pada karyawan yang tidak terprogram karena tingkah laku karyawan tidak sesuai aturan (penyelewengan, penyalahgunaan wewenang dan indisipliner). Dalam PHK manajemen mempersiapkan program dan perencanaan SDM jangka panjang.

Kompensasi menurut Malayu SB Hasibuan dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan perusahaan (1994:133)

Kompensasi yang dikemukakan oleh Andrew E sikula yang dikutip oleh kol. Susilo Martoyo dalam bukunya yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan : Imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka pencapaian kerja yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (1996:133)

Berikut ini pengertian kompensasi menurut kol. Susilo Martoyo dalam bukunya yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia“ mengemukakan sebagai berikut : Kompensasi adalah peraturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi exployer maupun employer langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial) (1996 : 1994)

Kompensasi menurut T. Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia“ yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (edisi.2:155).

Dari rumusan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak pada pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kol. Susilo Martoyo mengemukakan beberapa faktor kompensasi dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia” sebagai berikut :

1. Kebenaran dan Keadilan
2. Dana Organisasi
3. Serikat Organisasi
4. Produktivitas Organisasi
5. Biaya Hidup
6. Pemerintah (1996 : 113)

Dari Uraian-uraian diatas kita dapat mengetahui secara jelas pengertian dan fungsi-fungsi MSDM. Dimana seluruh setiap kegiatan melalui fungsi-fungsi MSDM tersebut diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok MSDM, yaitu

mendayagunakan secara opimal SDM dalam suatu organisasi melalui terciptanya suatu kondisi ketenaga kerjaan yang memenuhi prinsip " *The Right Man on The Right Job at The Righ Time* " (Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat)

Penerapan Tunjangan Kompensasi Karya (TKK) yang dilakukan PT. PLN (persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat adalah upaya perusahaan dalam memacu motivasi dan merangsang gairah kerja agar pegawai lebih rajin dan giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memprioritaskan masuk kerja daripada tidak masuk kerja, bolos, atupun tidak masuk kerja karena alasan lainnya.

Karena dalam penerapan Tunjangan Kompensasi Karya absensi harian sangat berarti yang didalamnya terdapat nilai kompensasi dalam bentuk material apabila pegawai masuk tepat waktu dan pulang pun tepat waktu juga.

Dalam usaha meningkatkan gairah kerja pegawai di bagian kepegawaian pada PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat diperlukan suatu program yang khusus dirancang oleh PT.PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat dengan tujuan memotivasi pegawai, meningkatkan gairah kerjanya agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi diluar gaji sangatlah membantu meningkatkan semangat kerja.

2.2 Pengertian Tunjangan Kompensasi Karya

Definisi Tunjangan Kompensasi Karya (TKK) adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi atas keberhasilan karya yang dilaksanakan sehari-hari yang berlaku di PT.PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Sistem Tunjangan Kompensasi Karya merupakan usaha yang meski dilakukan oleh bagian kepegawaian dimana Tunjangan Kompenasi Karya adalah merupakan satu kebutuhan yang mendasar untuk meningkatkan gairah kerja pegawai yang melalui perbandingan pekerjaan - pekerjaan yang diklasifikasikan guna memenuhi tunjangan kompensasi karya sesuai dengan peringkat pekerjaan. Pegawai perlu suatu penghargaan berupa material ataupun nonmaterial yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, fungsi ini memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawainya. Hal ini wajar karena sebagai sumberdaya manusia yang bagus dan dengan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dari hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya material namun bentuk tunjangan atau gaji.

2.3 Faktor-faktor Penilaian dalam Tunjangan Kompensasi Karya (TKK)

Faktor-faktor penilaian dalam Tunjangan Kompensasi Karya (TKK) yaitu:

a. Bobot jam kerja yaitu angka yang ditetapkan sebagai bobot kelompok jam kerja yang ditentukan dan digunakan dalam perhitungan Tunjangan Kompensasi Karya

b. Koefisien kinerja pegawai adalah angka yang ditetapkan sebagai faktor koefisien kinerja untuk mengukur hasil karya, prestasi dan kerajinannya yang dilaksanakan pegawai pada kelompok jam kerja yang ditentukan.

c. Nilai Tunjangan Kompensasi Karya adalah hasil perkalian antara bobot jam kerja dengan koefisien kerja.

d. Pemberian Tunjangan Kompensasi Karya :

    a. Kepada pegawai diberikan Tunjangan Kompensasi Karya berdasarkan keberhasilan karya, prestasi dan kerajinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai dengan jumlah jam kerja yang berlaku di PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

    b. Pemberian Tunjangan Kompensasi Karya didasarkan pada penilaian

        1. Penilian kuantittif karya yaitu jumlah tenaga yang dicurahkan oleh pegawai pada jam kerja yang bersangkutan.

        2. Penilaian kualitatif yaitu penilaian terhadap hasil karya, prestasi, dan kerajinan pegawai menurut pengalaman, keahlian, keterampilan, kerapihan, pendidikan dan jabatan yang dimilikinya.

Berdasarkan kedua faktor penilaian Tunjangan Kompensasi Karya sebagaimana dimaksudkan diatas, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap koefisien kinerja pegawai.

Keberhailan karya, prestasi dan kerajinan yang dimaksud diatas dipakai sebagai bahan informasi kepegawaian dalam pengisian daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai.

2.4 Teknis Pelaksanaan Tunjangan Kompensasi Karya PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat

Pelaksanaan Tunjangan Kompensasi Karya PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat haruslah adil, karena kadang - kadang pegawai mempersoalkan tunjangan yang mereka terima itu dalam hubungannya dengan pembayaran untuk bermacam-mcam jabatan. Pemberian kompensasi karya in i didasarkan perhitungan keberhasilan karya, prestasi, dan kerajinan dengan jumlah jam kerja yang berlaku di PT.PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Adapun dari penilaian Tunjangan Kompensasi Karya yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

Bobot jam kerja PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat yaitu

a. Dari hari senin sampai dengan hari kamis nilainya 31 point, yang dibagi ke dalam 4 kelompok yaitu :
    1. Pukul 07.00 – 09.30 nilainya 9 point
    2. Pukul 09.30 – 12.00 nilainya 11 point
    3. Pukul 12.30 – 14.30 nilainya 4 point
    4. Pukul 14.30 – 16.00 nilainya 7 point

b. Untuk hari jum'at nilainya 21 point yang dibagi dalam 3 kelompok yaitu :

1. Pukul 07.30 – 09.30 nilainya 8 point
2. Pukul 09.30 – 11.30 nilainya 10 point
3. Pukul 13.00 – 15.00 nilainya 3 point

Penilaian terhadap hasil karya, prestasi dan kerajinan terdiri dari unsur penilaian sebagaimana tersebut dalam lampiran IV keputusan ini, disi dengan menggunakan angka skor kinerja sebagai berikut :

a. Istimewa dengan bentangan nilai 90 – 100
b. Baik sekali dengan bentangan nilai 76 - 90
c. Baik dengan bentangan nilai 66 – 75
d. Sedang dengan bentangan nilai 51 – 65
e. Kurang dengan bentangan nilai 0 – 50

Rata-rata skor kinerja dari unsur penilaian diberikan koefisien kinerja berdasarkan kategori sebagai berikut :

a. Untuk kategori Istimewa, koefisien kinerja adalah 1,2
b. Untuk kategori Baik sekali, koefisien kinerja adalah 1,1
c. Untuk kategori baik, koefisien kinerja adalah 1,0
d. Untuk kategori Sedang, koefisien kinerja adalah 0,8
e. Untuk kategori Kurang, koefisien kinerja adalah 0,6

Rumus yang digunakan PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat dalam menghitung jumlah Tunjangan Kompensasi Karya yang diberikan

kepada pegawai, yaitu : *jumlah bobot 1 (bulan) X Peringkat tarif X Koefisien kerja.*

Pemberian besarnya Tunjangan Kompensasi Karya per jam ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut :

a. Besarnya Tunjangan Kompensasi Karya per jam =

   Nilai TKK (N) X Tarif TKK

b. Nilai TKK (N) = *Bobot Jam kerja (B) X Faktor efisiensi (E)*

c. Besarnya TKK sehari = *Jumlah N sehari X Tarif TKK*

d. Besarnya TKK sebulan = *Jumlah N sebulan X Tarif TKK*

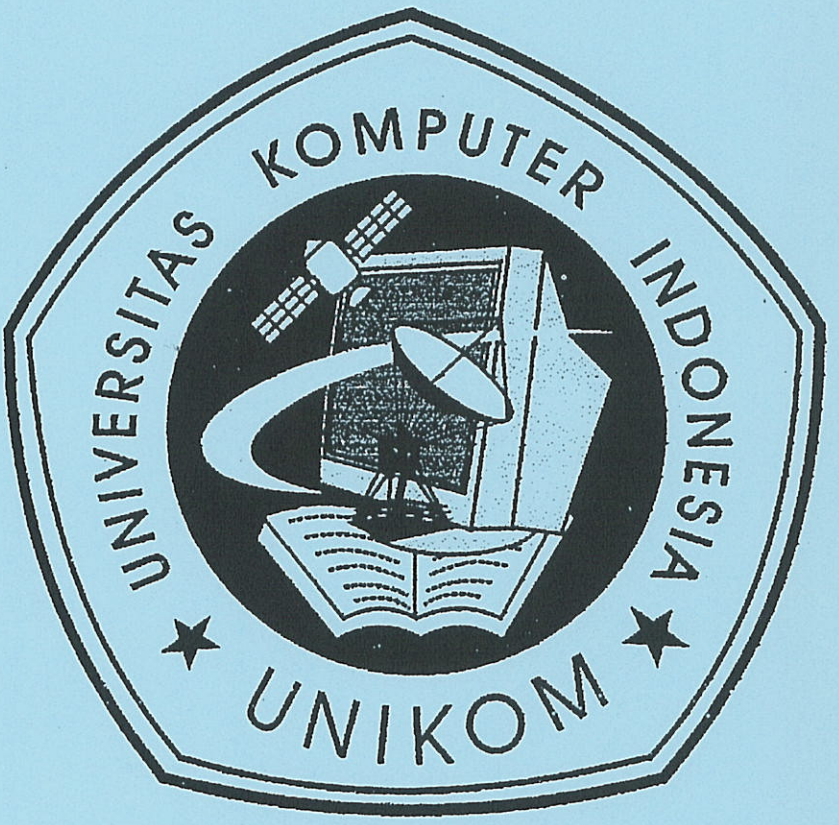
Tunjangan Kompensasi Karya tidak diberikan kepada pegawai dalam hal :

a. Tidak masuk kerja karena sakit, kecuali sakit yang disebabkan kecelakaan dinas

b. Tidak masuk kerja karena menjalankan cuti tahunan, atau cuti besar, atau cuti hamil, atau cuti diluar tanggung jawab perusahaan.

c. Tidak masuk kerja karena alasan penting

d. Tidak masuk kerja atau meninggalkan jam kerja (dengan atau tanpa izin) karena sesuatu hal yang bukan melaksanakan tugas / pendidikan kedinasan


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM