

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek

1. Gambaran umum tentang PT.Wirawan Jaya Abadi

PT.Wirawan Jaya Abadi didirikan pada tahun 2011 yang dulunya memiliki nama PT.Putra Wirawan Mandiri, namun perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT.Wirawan Jaya Abadi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang diawasi langsung oleh PERTAMINA karena perusahaan bergerak dalam menjalankan stasiun bahan bakar umum (SPBU) dan juga sebagai distributor tabung gas LPG (*liquified petroleum gas*) non subsidi. PT.Wirawan Jaya Abadi terletak di jalan Jokotole No.89 Kabupaten Pamekasan Kecamatan Pamekasan.

Wirawan Jaya Abadi merupakan perusahaan perseroan terbatas, dimana perusahaan ini dilindungi oleh badan hukum dengan modal yang terdiri dari saham. Jenis perseroan terbatas yang ada di PT.Wirawan Jaya Abadi merupakan perseroan terbatas (PT) Tertutup, karena para pemegang saham yang hanya berasal dari kalangan tertentu atau orang yang saling mengenalnya sebelumnya, akan tetapi meskipun termasuk dalam golongan saham tertutup, bukan berarti saham tersebut tidak bisa diambil alih oleh orang lain jika perusahaan mengalami kebangkrutan.

PT.Wirawan Jaya Abadi mempunyai karyawan sebanyak 37 (empat puluh tujuh orang). Dalam menjalankan bisnisnya PT.Wirawan Jaya Abadi mempunyai 3 (tiga) SPBU dan 1 (satu) pengkalan tabung gas LPG non

subsidi. Dalam pengkalan tabung gas LPG PT.Wirawan Jaya Abadi mempunyai karyawan sebanyak dua orang, satu truck pengangkut tabung dan mempunyai lebih dari 300 tabung gas LPG 12 kg dan . Dalam melakukan pemasarannya, PT.Wirawan Jaya Abadi sampai sekarang sudah berhasil memasarkan lebih dari 900 tabung 12 kg isi dan lebih dari 50 tabung bright gas isi tiap bulannya.

Gambar 4.1
PT.Wirawan Jaya Abadi



Sumber: Observasi 2020

2. Detail Perusahaan PT.Wirawan Jaya Abadi

Perusahaan Indonesia dengan nomor registrasi 35/7177. Alamat terdaftar Jalan Jokotole No.89

Badan Hukum : Wirawan Jaya Abadi
Lokasi : Kab. Pamekasan
Alamat : Jalan Jokotole nomor 89
BN : 35
TBN : 7177
Notaris : Wahyudi Suyanto
No SK : AHU-0011576.AH.01.01.TAHUN 2016
Tipe Badan Hukum : PT
Tanggal SK : 02 Maret 2016
No Akta : 01
Tanggal Akta : 01 Maret 2016

Ket: data dapat berubah sejak perubahan pembaruan terakhir

3. Visi dan Misi PT.Wirawan Jaya Abadi

Visi:

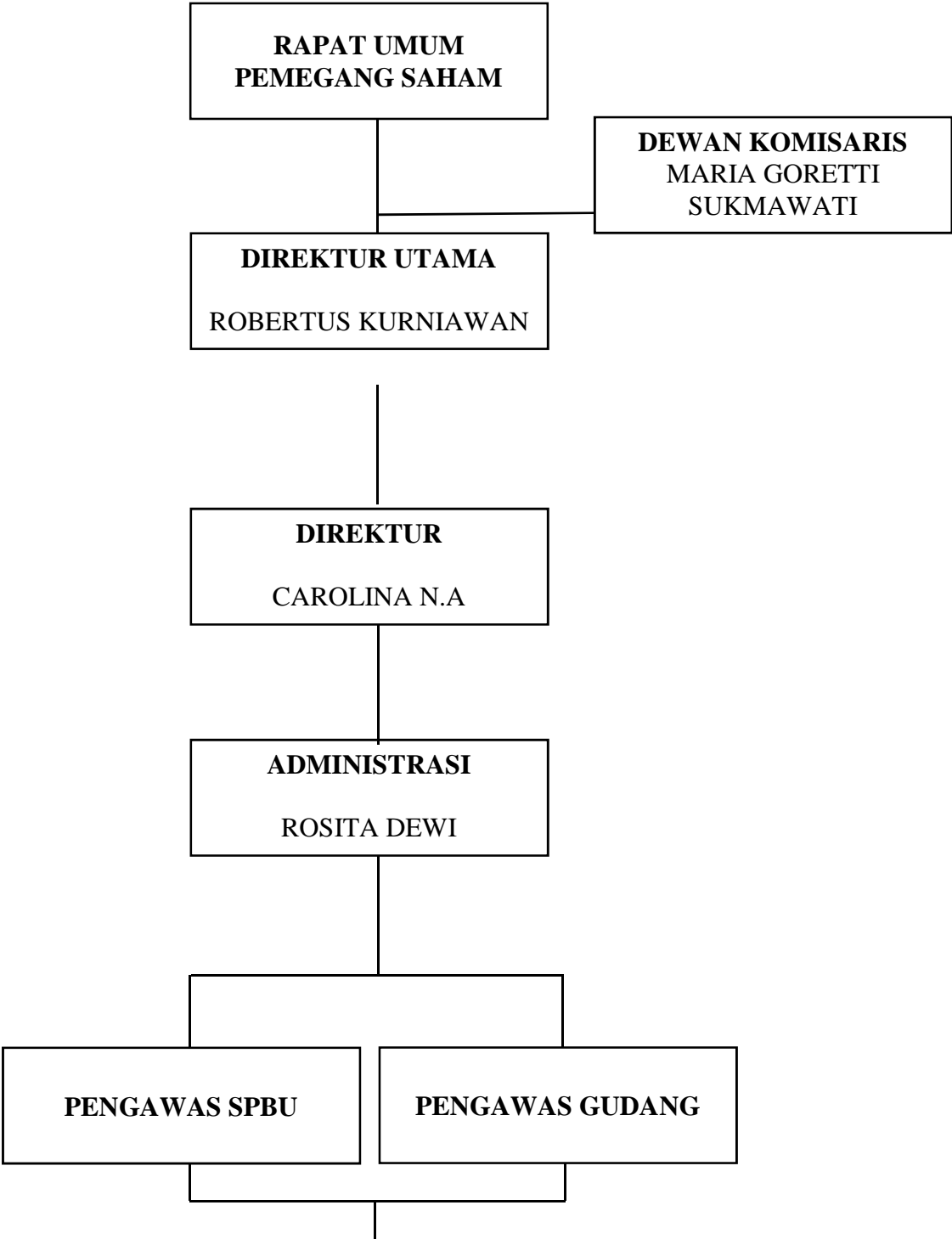
Menjadi perusahaan yang unggul dan tangguh dalam bidang perdagangan migas.

Misi:

Bekerja keras menciptakan peluang yang terbaik. Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan. Menjadi mitra usaha yang handal dan terpercaya. Menjadi tempat untuk berprestasi dan mengembangkan diri bagi karyawan. Menjadi aset yang berharga dan membanggakan bagi masyarakat.

4. Struktur Organisasi PT.Wirawan Jaya Abadi

Tabel 4.1



KARYAWAN

B. Paparan data

1. Prosedur pemberian kompensasi di PT. Wirawan Jaya Abadi

Sistem kompensasi merupakan hasil yang penting dalam manajemen perusahaan. Perlu diperhitungkan dalam sistem manajemen personalia untuk menerapkan sistem kompensasi bagi karyawan dan bagi perekonomian perusahaan agar keduanya sama-sama memperoleh keuntungan, pihak karyawan memperoleh keuntungan dalam prestasinya sementara pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari hasil prestasi karyawannya. Kompensasi menjadikan daya tarik tersendiri bagi perusahaan untuk menjadikan karyawan berkualitas. Terdapat banyak sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti yang sudah dipaparkan oleh bapak Robertus Kurniawan selaku direktur perusahaan.

“Kami disini memberikan kompensasi berupa gaji, upah, tunjangan dan perlengkapan kerja. Perusahaan berusaha mendorong motivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal dengan harapan karyawan bekerja dengan giat, disiplin dan cerdas dalam memasarkan tabung yang non subsidi. Sebelumnya kami sudah mengadakan kesepakatan dengan karyawan terkait dengan pengupahan. Kami menjelaskan secara terbuka yang berkaitan dengan hal kompensasi yang akan diterapkan di perusahaan ini. Sebelum memutuskan jumlah nominal kompensasi yang akan diberikan, kami melakukan perundingan akan hal itu. Karena tidak jarang kita menemukan perusahaan yang ujung-ujungnya tidak mampu membayar upah ataupun gaji karyawannya. Dalam pemberian fasilitas, kami menyediakan mobil truk dan seragam Pertamina. Mobil truk yang kami sediakan sebagai fasilitas karyawan untuk memasarkan tabung dan biaya perawatan dan pengisian BBM ditanggung oleh perusahaan.”¹

¹ Robertus Kurniawan, Direktur Utama, wawancara langsung, 21 februari 2020.

Bedasarkan hasil wawancara di atas kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Sistem kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi karyawan untuk memasarkan tabung gas LPG non subsidi. Sistem kompensasi yang baik akan memberikan hal positif terhadap organisasi karena dengan sistem yang baik ini karyawan merasa diperhatikan karena dibayar sesuai dengan harapan. Sebaliknya sistem kompensasi yang buruk akan menurunkan motivasi karyawan untuk menjalankan kinerja yang optimal dan itupun akan berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini mengenai bagaimana kompensasi yang ada di PT. Wirawan Jaya Abadi sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Sukirman selaku karyawan di PT. Wirawan Jaya Abadi dengan jabatan sebagai supir, menyampaikan bahwa:

“Dalam pemberian kompensasi disini, perusahaan memberikan upah harian berdasarkan hasil penjualan per tabung tetapi ada juga komisi hasil penjualan per tabung yang dihitung total per bulan. Perusahaan juga menerapkan tunjangan kepada karyawan dan juga perusahaan memberikan fasilitas berupa seragam pertamina dan juga berupa mobil truck yang dipakai karyawan untuk memasarkan tabung gas non subsidi. Perusahaan juga memberikan asuransi kecelakaan kerja.”²

Kemudian bapak Mulyadi selaku kernet menambahkan:

“Perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji pokok dan ada pula komisi dari hasil penjualan tabung selama satu bulan. Namun perusahaan juga memberikan upah harian yang berdasarkan hasil hitungan penjualan per tabung. perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya, pada tahun lalu kami mendapat THR sebesar Rp. 2.000.000,-. Kami bekerja selama 6 hari dalam seminggu, di hari minggu kami libur. Jam masuk kerja tidak ditentukan oleh perusahaan dan pulang kerja tidak menentu tergantung banyaknya permintaan tabung disuatu daerah.”³

² Sukirman, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

³ Mulyadi, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

Dapat disimpulkan, penerpan kompensasi yang ada di PT.Wirawan Jaya Abadi terdapat sistem kompensasi langsung dan juga kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang ada di perusahaan berupa gaji dan upah. Sementara kompensasi tidak langsung yang ada di perusahaan berupa fasilitas kerja, seperti mobil truck untuk mengangkut tabung, seragam pertamina, asuransi dan tunjangan hari raya.

Sedangkan kompensasi langsung yang diterapkan oleh perusahaan salah satunya adalah gaji. Berikut penjelasan terkait prosedur penerapan gaji yang diterapkan di perusahaan PT.Wirawan Jaya Abadi terhadap karyawan, berikut penjelasan dari direktur utama perusahaan:

“Prosedur gaji yang kami terapkan terdapat dua jenis, yaitu gaji pokok dan komisi. Gaji pokok yang kami berikan bersifat tetap dan pasti yaitu senilai Rp.750.000,- untuk supir dan Rp. 700.000,- untuk kernet hal itu karena tugas supir lebih banyak dari kernet, jika dalam menjalankan pemasaran tabung tidak ada bedanya antara supir dan kernet. tetapi komisi yang kami berikan kepada karyawan tergantung jumlah tabung yang telah karyawan pasarkan. Kami menghitung hasil penjualan tiap harinya kemudian kami jumlahkan. Kami menjual dua jenis tabung non subsidi yaitu LPG 12kg dan Bright Gas, dari keduanya terdapat perhitungan komisi yang berbeda. Dalam pemberian gaji, normalnya kami memberikan pada tanggal 2 atau 3 di awal bulan, sementara perhitungan total penjualan kami hitung tiap akhir bulan kemudian kami jumlahkan komisi dan di jumlahkan dengan gaji pokok. Pemberian gaji bagi LPG non subsidi kami memberikan perbedaan antara supir dengan kernet”.⁴

Kemudian dalam sistem penerimaan kompensasi langsung berupa gaji yang ada di perusahaan tersebut yang dirasakan oleh karyawan langsung adalah sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Sukirman:

“Kalau penerapan gaji pokok perusahaan memang masih dibawah UMR tetapi kami merasa perusahaan dalam memberikan kompensasi berupa gaji masih tergolong lumayan, karena masih ada tambahan komisi yang

⁴ Robertus kurniawan, Direktur utama, wawancara langsung 21 februari 2020.

diterima dari hasil penjualan tabung selama satu bulan. Gaji yang saya terima dengan jabatan saya sebagai supir yaitu sebesar Rp. 750.000,-”.⁵

Kemudian Bapak Mulyadi menambahkan:

“gaji pokok yang saya terima selama satu bulan yaitu sebesar Rp. 700.000,- dan jabatan saya adalah kernet, kemudian selain gaji pokok perusahaan juga memberikan komisi bulanan yang dimana jumlahnya merupakan hasil penjualan tabung gas LPG non subsidi, yaitu Rp. 750,- per tabung untuk 12kg dan Rp. 800,- per tabung untuk tabung Bright Gas. Perusahaan biasanya memberikan gaji pada tanggal 2 atau 3, namun pernah juga perusahaan memberikan gaji agak telat yaitu di tanggal 4”.⁶

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi langsung berupa gaji dan terdapat juga sistem kompensasi yang berdasarkan sistem hasil (*output*) yang telah karyawan lakukan selama satu bulan. Gaji yang diterapkan oleh perusahaan dibedakan menurut jabatannya, Rp. 750.000,- untuk jabatan supir dan Rp. 700.000,- untuk jabatan kernet. Sistem penggajian yang ada di PT.Wirawan Jaya Abadi masih dibawah UMR (upah minimum regional) namu karyawan terbantu dengan adanya tambahan komisi yang ada di perusahaan. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan biasanya pada tanggal 2 atau 3, namun perusahaan juga pernah memberikan gaji kepada karaywan di tanggal 4.

Selain pemberian kompensasi langsung yang berupa gaji, PT.Wirawan Jaya Abadi juga memberikan upah terhadap seorang karyawan. Hal tersebut dijelaskan oleh Bapak Robertus Kurniawan selaku Direktur utama:

“Dalam hal pengupahan kami memberikannya berdasarkan hasil penjualan tabung yang telah karyawan pasarkan. Dalam pengupahan diperusahaan yang diterapkan terdapat dua pemberian yaitu berdasarkan hasil penjualan pertabung selama satu bulan dan kemudian dari hasil tersebut kami memberikan komisi sebesar Rp. 750,- per tabung dan ada juga upah yang

⁵ Sukirman, Karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

⁶ Mulyadi, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

diberikan dalam sistem harian. Upah perhari disini perusahaan memberikan upah sebesar Rp. 3000,- pertabung. selain pengupahan dalam hasil penjualan kami juga memberikan uang makan. Perusahaan menerapkan sistem pengupahan bertujuan agar karyawan termotivasi untuk memasarkan tabung gas LPG non subsidi sengan sangat baik”⁷

Kemudian penjelasan dari Bapak Mulyadi selaku karyawan:

“Upah yang karyawan terima perhari itu sebesar Rp. 3000,- pertabung kemudian diberikan juga uang makan sebesar Rp. 50.000,- untuk dua orang. Harga untuk isi ulang tabung gas LPG 12kg yaitu Rp. 139.000,- per tabung dan Bright gas 5,5 kg seharga Rp. 65.000,- dan harga Bright Gas 12 kg seharga Rp. 141.000,- , dari harga tersebut karyawan diberikan upah sebesar Rp. 3.000,- kemudian dari hasil total penjualan harian, upah akan dibagi menjadi dua bagian antara upah supir dan upah kernet.”⁸

Setiap perusahaan memiliki strategi agar produk yang dipasarkan dapat terjual dapat bersaing dipasaran. PT.Wirawan Jaya Abadi menginginkan produk yang dipasarkan dapat bersaing dengan perusahaan yang menjual produk yang sama berupa tabung gas LPG non subsidi, yaitu dengan cara memberikan pengupahan yang baik terhadap karyawannya, dengan begitu karyawan termotivasi untuk memasarkan produk dari perusahaan secara optimal. Penentuan upah yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan sistem hasil (*output*) yang telah dihasilkan oleh karyawannya.

Mengenai hal kompensasi, setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang sangat baik kepada karyawannya. Kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan bermaksudkan agar karyawan bekerja secara produktif, dengan begitu karyawan bisa menerima upah yang diinginkan dan perusahaan juga mendapat keuntungan dari hasil pemasaran karyawan. PT.Wirawan Jaya Abadi telah lama menerapkan sistem kompensasi terhadap

⁷ Robertus Kurniawan, Direktur utama, wawancara langsung, 21 februari 2020.

⁸ Mulyadi, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020

karyawannya. Berikut penjelasan dari Bapak Robertus Kurniawan selaku direktur utama:

“sebenarnya sistem kompensasi yang kami terapkan sudah sejak kami mendirikan penjualan tabung gas LPG non subsidi pada tahun 2009. Tetapi kami dulu hanya memberikan kompensasi berupa gaji pokok dan komisi bulanan saja. Namun penerapan sistem kompensasi yang seperti itu menurut saya masih kurang efektif, karena pada saat kami menerapkan kompensasi yang seperti itu, kami sering gonta ganti karyawan dengan alasan pekerjaan terlalu berat dan juga penjualan tabung tidak sebanyak yang sekarang. Kalau kompensasi yang sekarang ini kami mempunyai karyawan tetap bapak Sukirman dan bapak Mulyadi. Sistem kompensasi yang kami saat ini tergolong cukup efektif, karena terdapat kenaikan penjualan selama satu bulan. Kompensasi yang saat ini kami memberikan sekitar tahun 2013. Dan pada saat itu perusahaan merasakan betul akan hasil dari perubahan sistem kompensasi ini.”⁹

Kemudian penjelasan dari bapak Sukirman selaku karyawan:

“saya bekerja di sini sudah delapan tahunan, dulu saya menerima gaji pokok sebesar Rp. 950.000,- dan komisi pertabung sama seperti yang saat ini. Tetapi sekarang sudah terdapat pengupahan yang sangat baik meskipun gaji pokok saya di turunkan tapi saya mendapat upah harian yang bisa kami rasakan tiap harinya.”¹⁰

Kemudian bapak Mulyadi menambahkan:

“saya menerima kompensasi harian kalau tidak salah pada bulan juli tahun 2013. Perusahaan mengumumkan kalau perusahaan akan memberikan upah harian dari hasil penjualan pertabung. karena adanya pengupahan harian disini, kami mulai mencari pelanggan baru karena kami ingin memasarkan tabung yang banyak perharinya dengan begitu kami pun mendapatkan komisi harian yang banyak pula.”¹¹

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa upah harian yang diterapkan ooleh perusaan sangat membantu perekonomian karyawan dan sangat efektif untuk pemasaran tabung gas LPG non subsidi, hal ini dikarenakan karyawan termotivasi untuk meningkatkan penjualan tabung dengan cara mencari pelanggan baru.

⁹ Robertus kurniawan, Direktur utama, wawancara langsung, 21 februari 2020.

¹⁰ Sukirman, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

¹¹ Mulyadi, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

2. Bagaimana kompensasi mampu meningkatkan pemasaran tabung gas LPG non subsidi

Perusahaan dalam memberikan kompensasi mengharapkan karyawannya bekerja dengan optimal. Pemberian kompensasi dapat menguntungkan karyawan dengan mendapatkan upah dari prestasi mereka dan juga kompensasi dapat menguntungkan perusahaan dengan kontribusi karyawan memasarkan produknya. Berikut penjelasan dari bapak Robertus Kurniawan tentang kompensasi terhadap pemasaran:

“Ya, kompensasi mampu meningkatkan pemasaran tabung. Dalam pemberian kompensasi berupa upah harian disini sangatlah baik, perbedaan hasil pemasarannya pun meningkat. Berbeda dengan dulu yang hanya memberikan kompensasi berupa gaji pokok dan komisi bulanan. Mungkin dengan adanya upah harian karyawan menginginkan upah yang banyak, sehingga karyawan terdorong untuk memasarkan tabung gas lebih banyak lagi. Dengan kata lain kompensasi yang kami berikan saat ini tergolong efektiflah bagi pemasaran tabung gas LPG non subsidi”¹²

Kemudian bapak Sukirman selaku karyawan juga menjelaskan terkait kompensasi bagi pemasaran:

“Dalam pemberian upah harian cukup membantu saya. Dibandingkan dengan pemberian upah yang dulu, kami bekerja dapat dibilang seadanya. Maksudnya jika dulunya laku hanya 15 tabung, saya rasa tidak adanya dorongan untuk mau menambah penjualan. Beda dengan sekarang, jika lakunya 15 tabung itu masih kurang. Karena dengan adanya upah harian disini saya mengharapkan untuk mendapat upah yang banyak. Sehingga saya terdorong untuk menambah hasil penjualan untuk hari ini dengan cara mengirim tabung ke pelanggan yang pelosok.”¹³

Selanjutnya bapak Mulyai juga menambahkan:

“Pengupahan harian sangat membantu perekonomian saya dan membantu perusahaan menurut saya. Karena jika saya menginginkan upah yang besar, saya harus dapat memasarkan tabung gas LPG non subsidi yang banyak pula. Jadi, perubahan pengupahan yang dulunya hanya dirasakan

¹² Robertus kurniawan, Direktur utama, wawancara langsung, 21 februari 2020.

¹³ Sukirman, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

perbulan dan yang sekarang ditambah pengupahan harian sangat terdapat perbedaan dan dapat menambah penjualan.”¹⁴

Maka dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong pemasaran tabung gas LPG non subsidi. Namun terdapat perbedaan hasil pemasaran tabung, antara pemberian kompensasi yang dulu yaitu pemberian gaji pokok bulanan dan komisi perbulan dengan pemberian kompensasi berupa tambahan upah harian. Jika pemberian kompensasi yang dulu, karyawan masih kurang terdorong untuk menambah hasil penjualan selama satu hari. Namun, pemberian kompensasi berupa upah harian karyawan terdorong untuk menghasilkan output yang lebih banyak lagi.

Dalam halnya penjualan, tidak semuanya berjalan dengan baik. setiap perusahaan dan karyawannya pasti akan mendapatkan kendala yang menghambat sulitnya penjualan. Seperti halnya produk LPG non subsidi disini. Banyak perusahaan yang telah menyediakan tabung gas LPG non subsidi, sehingga perusahaan dan karyawan harus mampu bersaing dengan perusahaan yang lain dengan produk yang sama. Berikut penjelasan dari bapak Robertus Kurniawan terkait kendala dalam pemasaran tabung:

“Berbicara masalah kendala, sebenarnya terdapat dua faktor terjadinya kendala. Yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya itu ya semisal dulu karyawan yang berprofesi sebagai karyawan harus absen tidak bisa masuk itu membuat penjualan tabung tidak beroperasi, kemudian perawatan truk atau truk masuk bengkel itupun membuat penjualan tabung tidak beroperasi. Kemudian yang kedua itu faktor eksternal, karena ini tabung gas yang tergolong non subsidi dan peraturan pemerintah yang tidak menentu terkait harga itupun juga menghambat pemasaran tabung. Jika tabung akan naik harganya permintaan saat ini akan meningkat, namun permintaan yang akan datang akan menurun. Juga

¹⁴ Mulyadi, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

sebaliknya, jika tabung akan turun harga maka permintaan saat ini sedikit dan permintaan berikutnya akan meningkat.”¹⁵

Kemudian dari penjelasan bapak Mulyadi terkait kendala pemasaran tabung:

“Kendalanya dalam memasarkan tabung disini ya jika harga mau turun, permintaan tabung itu sedikit. Kemudian juga pernah ada kasus tabung gas 12 kg yang hasil campuran dari LPG 3 kg kemudian tabung tersebut dijual dengan harga yang jauh lebih murah dari harga biasanya. Itu juga menjadi kendala dalam pemasaran tabung bagi kami.”¹⁶

Selanjutnya terkait dengan pemasaran, setiap perusahaan menginginkan pemasaran produknya sesuai dengan harapan. Dengan adanya keinginan untuk mencapai harapan pemasaran, apakah perusahaan menerapkan target pemasaran terhadap karyawannay ? Berikut penjelasan dari bapak Robertus Kurniawan:

“Kami tidak menerapkan target terhadap karyawan kami dalam memasarkan tabung gas LPG non subsidi. Karena ini adalah bagian dari bahan yang non subsidi. Sehingga sulit bagi karyawan untuk memasarkan tabung gas non subsidi disini. Terlebih lagi barang yang non subsidi harganya sewaktu-waktu bisa naik dan sewaktu-waktu juga bisa turun. Jadi kami tidak menerapkan target pemasaran terhadap karyawan. Cukup dengan kompensasi berupa upah harian saja sudah cukup, jika karyawan ingin upah yang besar maka karyawan harus memasarkan tabung gas yang besar pula”.¹⁷

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak menerapkan target terhadap karyawannya. Hal itu dikarenakan karena sulitnya pemasaran tabung gas LPG non subsidi dan harga tabung gas LPG yang non subsidi tidak tetap, yang sewaktu-waktu bisa naik dan juga bisa turun.

C. TEMUAN PENELITIAN

¹⁵ Robertus kurniawan, Direktur utama, wawancara langsung, 21 februari 2020.

¹⁶ Mulyadi, karyawan, wawancara langsung, 1 maret 2020.

¹⁷ Robertus kurniawan, Direktur utama, wawancara langsung, 21 februari 2020.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh peneliti terkait dengan penerapan kompensasi dalam meningkatkan pemasaran tabung gas LPG non subsidi di PT. Wirawan Jaya Abadi, maka penulis menemukan temuan untuk diteliti yang terdiri dari:

1. Prosedur pemberian kompensasi di PT. Wirawan Jaya Abadi

- a. Dalam penerapan kompensasi, perusahaan menerapkan sistem gaji pokok dan juga sistem komisi dari total penjualan tabung selama satu bulan.
- b. Gaji pokok dibawah Upah Minimum Regional (UMR)
- c. Perusahaan membedakan gaji menurut profesi karyawannya antara supir dengan kernet.
- d. Perusahaan menerapkan upah harian terhadap karyawannya. Dimana upah harian tersebut dihitung dari hasil penjualan pertabung selama satu hari.
- e. Perusahaan juga menerapkan sistem kompensasi tidak langsung terhadap karyawannya.

2. Bagaimana kompensasi mampu meningkatkan pemasaran tabung

- a. Meskipun perusahaan memberikan upah harian, hasil pemasaran tidak selalu mengalami kenaikan.
- b. Terdapat perbandingan hasil pemasaran tabung antara pemberian kompensasi yang dulu (pemberian gaji pokok dan komisi bulanan) dengan pemberian kompensasi yang sekarang (pemberian gaji pokok dan komisi bulanan, serta pemberian upah harian).

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diperoleh dari paparan data tersebut, bahwa temuan penelitian tersebut akan dibahas secara lebih detail dengan memaparkan letak keterkaitannya dengan hasil wawancara yang telah dikelolah di paparan data. Pembahasan yang akan peneliti cantumkan, akan merujuk kepada hasil temuan berupa data yang telah peneliti jelaskan di temuan penelitian. Berikut pembahasan yang akan peneliti jelaskan:

1. Prosedur pemberian kompensasi di PT.Wirawan Jaya Abadi

a. Penerapkan sistem gaji pokok dan juga sitem komisi dari total penjualan tabung selama satu bulan.

Kompensasi yang diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter atau kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standart fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Sebelum karyawan bekerja pada perusahaan, karyawan akan menerima penjelasan terlebih dahulu terkait sistem pengupahannya. Pihak perusahaan akan menjelaskan sistem kompensasi seperti apa saja yang diterapkan oleh perusahaan dan yang akan diberikan kepada karyawan. Karyawan akan merima gaji pokok dan ditambah lagi dengan komisi dari total hasil penjualan tabung gas LPG non subsidi selama satu bulan. Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan bersifat tetap, sedangkan komisi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan hasil tabung gas LPG yang telah

karyawan lakukan. Perhitungan dalam pemberian gaji dan komisi bulanan sebagai berikut:

Tabel 4.2
TOTAL ECERAN PER.....

	Tabung Gas LPG 12 kg	Bright Gas
Jumlah Tabung	Hasil pemasaran tabung 1 bulan	Hasil pemasaran tabung 1 bulan
Komisi Pertabung	x Rp. 750,-/tabung	x Rp. 800,-/tabung
Komisi (rupiah)	Total dari komisi/tabung x hasil pemasaran 1 bulan	Total dari komisi/tabung x hasil pemasaran 1 bulan
Total Komisi	Total Komisi (rupiah) LPG 12 kg + bright gas	
Gaji Pokok	Gaji pokok berdasarkan profesi karyawan	
Jumlah Gaji	Total Komisi + Gaji Pokok	

Tata cara perhitungan gaji diatas merupakan contoh sistem kompensasi langsung yang diterapkan oleh perusahaan. Semisal contoh dalam perhitungannya, jika karyawan yang berprofesi supir di bulan Februari 2020 berhasil menjual tabung gas LPG 12 kg sebanyak 1.033 dan tabung Bright Gas sebanyak 75, maka kompensasi gaji pokok dan komisi yang akan diterimanya:

Tabel 4.3
TOTAL ECERAN PER FEBRUARI 2020

	Tabung Gas LPG 12 kg	Bright Gas
Jumlah Tabung	1.033	75
Komisi Pertabung	Rp. 750,-	Rp. 800,-

Komisi (rupiah)	774.750	600.000
Total Komisi	834.750	
Gaji Pokok	750.000	
Jumlah Gaji	1.584.750,-	

b. Gaji pokok dibawah Upah Minimum Regional

Gaji atau upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan salah satu komponen biaya produksi, yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu, struktur dan tingkat gaji dan upah harus disesuaikan dengan kemampuan membayar. Bila ini tidak mampu dilakukan, perusahaan dapat mengalami kerugian atau tidak mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, khususnya dalam jangka panjang. Sistem pemberian gaji yang terdapat di PT.Wirawan Jaya Abadi terhadap karyawan masih tergolong di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota).

Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengumumkan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) tahun 2020. UMK tertinggi yaitu Rp. 4.200.479,- di kota Surabaya. UMK terendah sebesar 1.913.321,- untuk sejumlah kabupaten yaitu Sampang, Situbondo, Pamekasan, Madiun, Ngawi, Ponorogo, Pacitan, Trenggalek dan magetan. Penetapan UMK berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tanggal 20 November 2019. Dalam menetapkan upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU No.13/2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003). Setiap pekerja/buruh berhak

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No.13/2003). Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- Upah minimum
- Upah kerja lembur
- Bentuk dan cara pengupahan
- Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- Upah pembayaran pesangon
- Upah potongan pajak penghasilan.

Penerapan gaji yang ada di PT.Wirawan Jaya Abadi masih tergolong pengupahan dibawah Upah Minimum Kabupaten. Karena gaji yang diterima oleh karyawannya masih dibawah dari Rp. 1.913.321,-. Akan tetapi perusahaan juga memberikan kompensasi langsung berupa upah yang diberikan per hari. Upah tersebut berasal dari hasil penjualan per unit tabung gas LPG non subsidi yang berhasil karawan pasarkan dalam satu hari. Selain kompensasi langsung yang diberikan perhari, perusahaan juga menerapkan kompensasi tidak langsung yang juga diberikan perharinya. Kompensasi tidak langsung yang diberikan per hari tersebut adalah uang makan.

c. Perbedaan Gaji pokok antara supir dan kernet.

Dalam penerapan sistem kompensasi di PT.Wirawan Jaya Abadi berbeda-beda, perbedaan tersebut terdapat pada pemberian kompsnsasi langsung berupa gaji pokok. Dalam pemberian gaji pokok, PT.Wirawan Jaya Abadi membedakan menurut jenis profesi yang karyawan jalankan. Perbedaan gaji

pokok yang ada di PT.Wirawan Jaya Abadi dikarenakan terdapat perbedaan tugas dalam hal pemberangkatan mengecur, namun tidak untuk kegiatan pemasaran. Kompensasi juga membedakan berdasarkan jabatan yang karyawan di suatu perusahaan, hal itu dikarenakan dalam sebuah perusahaan pasti terdapat perbedaan penan. Jika dalam pemberangkatan pengeceran, supir memegang kendali truk yang difasilitasi oleh perusahaan sementara seorang kernet membantu mendampingi supir dalam perjalanan. Perbedaan jabatan inilah yang mendasari nilai dari kompensasi.

Dalam hal pemasaran tabung gas LPG non subsidi, tidak ada perbedaan antara supir dan kernet. Semuanya harus berperan aktif dalam pemasaran tabung gas LPG non subsidi. Selisih gaji pokok yang diberikan yaitu sebesar Rp. 50.000,-. Gaji pokok profesi supir sebesar Rp. 750.000,- sedangkan gaji pokok dari profesi kernet sebesar Rp. 700.000,-. Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan dapat dikatakan sebagai gaji profesi yang sifatnya tetap tanpa adanya perubahan kecuali terdapat perubahan kebijakan oleh perusahaan. Gaji pokok yang diberikan perusahaan berbeda dengan komisi. Komisi yang diberikan oleh perusahaan bersifat tidak menentu, tergantung dari hasil pemasaran tabung yang telah karyawan lakukan. Sedangkan gaji pokok merupakan hasil dari ketetapan perusahaan.

d. Perusahaan menerapkan upah harian terhadap karyawannya

Dalam penerapan kompensasi bagi pemasaran berupaya untuk memberikan kepuasan secara optimal pada penjualan, semua elemen pemasaran yang ada harus diintegrasikan. Salah satu strategi dari PT.Wirawan Jaya Abadi untuk meningkatkan pemasaran produknya yaitu dengan

memberikan upah harian kepada karyawannya. Upah harian yang diterapkan adalah jenis kompensasi yang berdasarkan sistem hasil. Secara umum, upah harian termasuk kompensasi langsung. Dalam upah harian yang diberikan oleh PT.Wirawan Jaya Abadi merupakan jenis kompensasi yang juga mengandalkan sistem *output* (hasil). Perusahaan menerapkan tambahan kompensasi berupa upah harian dapat dikatakan berhasil dalam memasarkan tabung gas LPG non subsidi yang ada di PT.Wirawan Jaya Abadi. Hasil pemasaran tabung yang dihasilkan oleh karyawan bertambah dibandingkan dengan hanya memberikan kompensasi bulanan. Upah harian dapat mendorong karyawannya untuk lebih produktif, hal ini dikarenakan upah harian juga menambah perekonomian karyawan. Perhitungan pengupahan harian yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Tabung gas non subsidi yang terjual X Rp. 3.000,-}}{2 \text{ (supir dan kernet)}}$$

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Berdasarkan sistem pengupahan harian yang ada di PT.Wiraawan Jaya Abadi dapat dicontohkan sebagai berikut:

Pada tanggal 26 Februari, karyawan berhasil memperoleh penjualan tabung gas LPG non subsidi sebanyak 40 tabung. Maka upah harian yang akan diterima karyawan pada tanggal 26 Februari sebesar:

$$\frac{40 \text{ X Rp. 3.000,-}}{2} = \text{Rp. 60.000,-}$$

e. Perusahaan juga menerapkan sistem kompensasi tidak langsung terhadap karyawannya.

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan bagi karyawan di luar gaji atau upah. Kompensasi tidak langsung dapat berupa uang ataupun barang. Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan karena telah diperlakukan sebagai upaya sebagai upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan ataupun ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi.

Kompensasi tidak langsung yang diterapkan oleh PT. Wirawan Jaya Abadi terhadap karyawannya berupa:

1. Uang makan

Uang makan adalah uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan berdasarkan tarif dan hitungan secara harian. Uang makan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan selain diberikan dan tunjangan lainnya. PT. Wirawan Jaya Abadi memberikan uang makan sebesar Rp. 25.000,- per orang.

2. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaannya. Fasilitas yang diberikan oleh PT, Wirawan Jaya Abadi terhadap karyawannya berupa: mobil truck dan seragam Pertamina.

3. Asuransi kecelakaan kerja.

Adalah sebuah produksi asuransi yang dibuat untuk menjamin resiko apabila tertanggung mengalami cedera badan yang disebabkan oleh kecelakaan saat melakukan pekerjaannya yang terjadi secara mendadak.

4. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya atau sering disebut THR adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang maupun non uang. Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh PT.Wirawan Jaya Abadi berupa uang. Jumlah nominal THR yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp. 2.000.000,- pada tahun 2019.

2. Bagaimana Kompensasi Mampu Meningkatkan Pemasaran

a. Meskipun perusahaan memberikan upah harian, hasil pemasaran tabung tidak selalu mengalami kenaikan.

Dalam melakukan pemasaran, baik karyawan maupun perusahaan terdapat banyak kendala internal maupun eksternal yang menjadikan hasil pemasaran tidak optimal sehingga mengakibatkan hasil pemasaran tabung gas LPG non subsidi tidak sepenuhnya mengalami kenaikan tiap bulannya. Kendala internal yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan seperti misalnya perawatan mobil, atau absennya karyawan. Adapun kendala eksternal yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan, seperti peraturan pemberian harga oleh Pertamina dan saingan pemasaran yang memberikan harga tabung lebih murah dari harga ketetapan. Berikut hasil pemasaran tabung yang telah karyawan lakukan dalam waktu enam bulan:

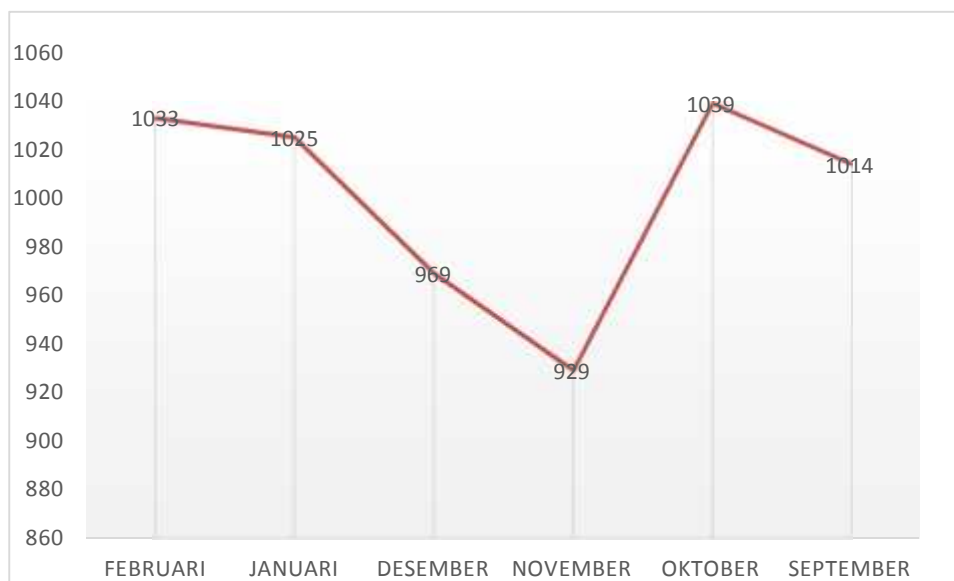
Tabel 4.4
Rekapitulasi Penjualan Tabung

NO	BULAN	TAHUN	PENJUALAN	
			LPG 12 KG ISI	BRIGHT GAS ISI
1	FEBRUARI	2020	1033	75
2	JENUARI	2020	1025	73
3	DESEMBER	2019	969	53
4	NOVEMBER	2019	929	92
5	OKTOBER	2019	1039	63
6	SEPTEMBER	2019	1014	80

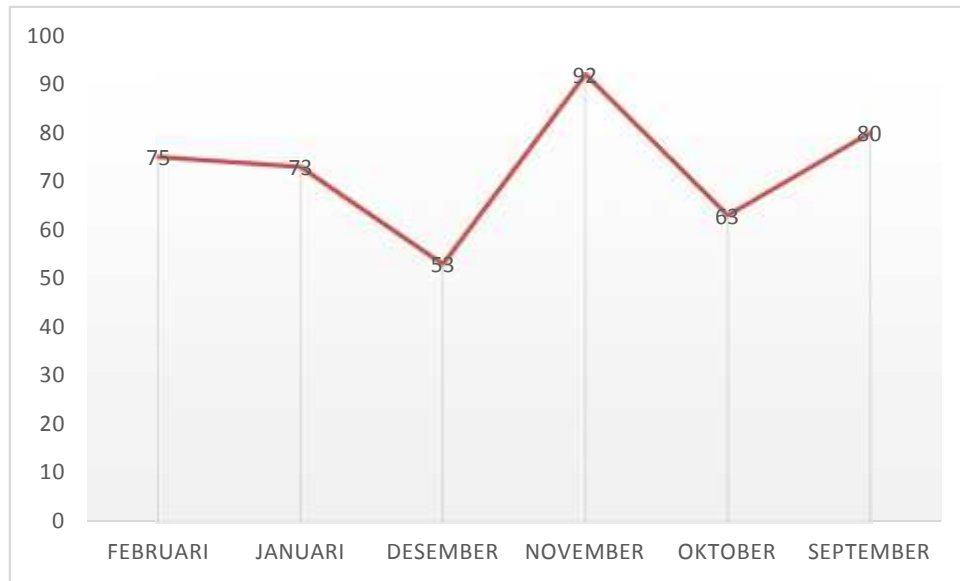
Sumber: Observasi 2020

Berdasarkan tabel rekapitulasi penjualan diatas, dapat diperoleh grafik penjualan sebagai berikut:

Grafik 4.1
Penjualan Tabung Gas LPG 12 kg Isi



Penjualan Bright Gas Isi



Dalam melakukan pemasaran tabung, perusahaan meskipun telah menambahkan sistem kompensasinya masih mengalami penjualan tabung yang tidak stabil. Dalam waktu enam bulan, hasil penjualan tabung gas LPG 12 kg tertinggi berada pada bulan Oktober sementara terendah terdapat pada bulan November. Namun dari bulan November ke Oktober mengalami kenaikan hasil penjualan. Sementara tabung gas LPG Bright Gas, penjualan tertinggi ada pada bulan November dan penjualan terendah ada di bulan Desember.

- b. Terdapat perbandingan hasil pemasaran tabung antara pemberian kompensasi yang dulu (pemberian gaji pokok dan komisi bulanan) dengan pemberian kompensasi yang sekarang (pemberian gaji pokok dan komisi bulanan, serta pemberian upah harian).**

Salah satu tujuan kompensasi yaitu meningkatkan produktifitas penghasilan perusahaan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunanya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan

karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan karyawan bekerja pada umumnya akan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang hebat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

PT. Wirawan Jaya Abadi menerapkan sistem kompensasi pada tahun 2009, dimana kompensasi tersebut berupa upah hasil perhitungan tabung selama satu bulan dan gaji pokok. Namun, pada tahun 2013 perusahaan menambah pemberian kompensasi. Yang dulunya pemberian kompensasi berupa upah (komisi) hasil penjualan yang dihitung total selama satu bulan, pada tahun 2013 pemberian kompensasi berupa upah ditambah dengan pengupahan harian.

Perubahan pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan berdampak baik bagi pemasaran tabung gas LPG non subsidi. Kompensasi berupa upah harian mampu meningkatkan pemasaran tabung gas LPG non subsidi, selain itu perusahaan juga mampu mempertahankan karyawannya yang awalnya

perusahaan selalu mengalami perubahan karyawan. Berikut data yang diperoleh peneliti dalam menentukan perbandingan antara hasil pemasaran tabung antara pemberian kompensasi yang dulu (pemberian gaji pokok dan komisi bulanan) dengan pemberian kompensasi yang sekarang (pemberian gaji pokok dan komisi bulanan, serta pemberian upah harian):

- **Hasil pemasaran tabung dengan penerapan kompensasi berupa gaji pokok dan komisi bulanan**

Tabel 4.5
REKAPITULASI PEMASARAN LPG
PT. WIRAWAN JAYA ABADI
PAMEKASAN

NO	BULAN	TAHUN	PENJUALAN
			LPG 12 KG
1	JUNI	2013	889
2	MEI	2013	907
3	APRIL	2013	879
4	MARET	2013	842
5	FEBRUARI	2013	874
6	JANUARI	2013	853
TOTAL PENJUALAN			5.244

Pada penerapan pengupahan komisi bulanan, hasil pemasaran tabung gas LPG non subsidi 12 kg dalam waktu enam bulan yaitu sebanyak 5.244 tabung. Pada tahun 2013 perusahaan hanya menjual tabung gas LPG non subsidi yang berukuran 12 kg dan tidak memasarkan tabung gas LPG non subsidi jenis Bright Gas.

- Hasil pemasaran tabung dengan pemberian gaji pokok dan komisi bulanan, serta pemberian upah harian.

Tabel 4.6

**REKAPITULASI PEMASARAN LPG
PT. WIRAWAN JAYA ABADI
PAMEKASAN**

NO	BULAN	TAHUN	PENJUALAN	
			LPG 12 KG ISI	BRIGHT GAS ISI
1	FEBRUARI	2020	1033	75
2	JENUARI	2020	1025	73
3	DESEMBER	2019	969	53
4	NOVEMBER	2019	929	92
5	OKTOBER	2019	1039	63
6	SEPTEMBER	2019	1014	80
TOTAL PENJUALAN			6009	436

Tabel diatas terdapat tambahan jenis tabung yaitu tabung bright gas. Dalam kurun waktu enam bulan karyawan mampu memasarkan tabung gas LPG non subsidi 12 kg sebanyak 6009 tabung dan tabuung non subsidi Bright gas sebanyak 436 tabung.

Dari hasil rekapitulasi diatas terdapat perbedaan hasil total penjualan sehingga dapat diperoleh perbedaan hasil penjualan antara pemberian kompensasi yang lama (berupa komisi dan gaji pokok yang diberikan perbulan) dengan pemberian kompensasi yang sekarang (pemberian komisi bulanan dan harian dan gaji pokok). Perbandingan penjualan terdapat pada

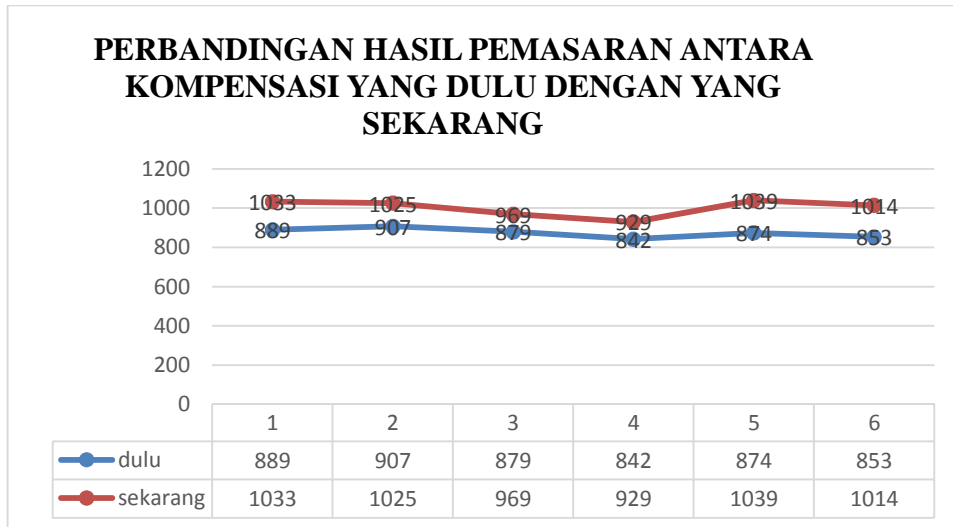
jenis tabung 12 kg. Berikut perbandingan hasil pemasaran antara perbedaan pemberian kompensasi:

Tabel 4.7

BULAN KE	KOMPENSASI YANG DULU	KOMPENSASI YANG SEKARANG
1	889	1033
2	907	1025
3	879	969
4	842	929
5	874	1039
6	853	1014

Dari hasil perbandingan yang ada, dapat diperoleh grafik perbandingan sebagai berikut:

Grafik 4.3



Pertambahan pemasaran tabung yang diperoleh oleh PT.Wirawan Jaya Abadi dengan menerapkan perubahan pemberian kompensasi sebesar:

$$\frac{5.244}{6.009} \times 100 \% = \mathbf{87,26}$$

Jadi, peningkatan pemasaran tabung gas LPG 12 kg yang diperoleh perusahaan dengan merubah sistem kompensasinya yaitu sebesar **87,26%**.