

Analisis Kompensasi Kerja Pada PDAM Tirta Medal Sumedang

¹Aa Kartiwa, ²Tri Ari Putri Nurwulan S, ³Rd. Dewi Puspasari, ⁴Helles Amanda

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Sebelas April Sumedang

Jl Angkrek Situ No 19 Sumedang, Jawa Barat, Indonesia

email : ¹aakartiwa.feb@unsap.ac.id, ²tripns2@gmail.com, ³dewi.feb@unsap.ac.id, ⁴helles.feb@unsap.ac.id

ABSTRAK

Dalam menjalankan suatu perusahaan baik perusahaan daerah maupun perusahaan luar kota dibutuhkan karyawan, karena karyawan merupakan pelopor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun hakikatnya setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga perusahaan wajib memberikan upah yang layak kepada karyawannya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terhadap kompensasi tenaga kerja yang diterima karyawan PDAM Tirta Medal Sumedang. Pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi apa saja yang diberikan, batasan-batasan kompensasi, dan upaya-upaya untuk mengatasi batasan-batasan kompensasi tersebut. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk kompensasi yang diberikan PDAM Tirta Medal Sumedang meliputi kompensasi finansial dan non finansial, namun masih terdapat kendala dalam transparansi kompensasi mengenai kebijakan insentif dan bonus. Dalam mengatasi kendala tersebut PDAM Tirta Medal melakukan evaluasi mengenai kebijakan pemberian bonus dan insentif secara transparan dan keterbukaan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi PDAM Tirta Medal Sumedang dalam meningkatkan pemberian kompensasi karyawan guna memberikan motivasi dan kesejahteraan bagi karyawan.

Keywords - Kompensasi Karyawan, Kompensasi finansial dan non finansial, Kepuasan Karyawan, PDAM Tirta Medal Sumedang

1. Introduction

Air merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting bagi manusia dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Ketersediaan air mendukung berbagai kebutuhan, mulai dari minum, memasak, mencuci, hingga mandi. Tanpa air, berbagai aktivitas tersebut akan terhambat, dan manusia pun akan kesulitan dalam memenuhi kebutuhannya. Sayangnya, kekurangan air bersih sering kali disebabkan oleh penggunaan yang berlebihan. Menurut laporan badan PBB, lebih dari 1 miliar orang di dunia tidak memiliki akses terhadap air bersih. Selain itu, sekitar 3 miliar orang tidak mendapatkan sanitasi air yang memadai. Hal ini berkontribusi pada kematian tahunan akibat penyakit menular yang berkaitan dengan kurangnya akses air bersih, mencapai angka 3 juta jiwa.

Pengelolaan sumber air bersih dapat dilakukan oleh pemerintah setempat maupun masyarakat itu sendiri. Di sektor ini, para pengusaha berfokus pada penyediaan air baku yang layak untuk minum, seperti air mineral dalam kemasan, pemipaan, dan penyaringan air bersih untuk kebutuhan industri. Untuk memastikan pasokan air yang stabil terutama di sektor pertanian, pemerintah sering kali melaksanakan pembangunan fasilitas seperti dam atau bendungan. Selain itu, pembuatan fasilitas umum

seperti toilet di daerah terpencil juga merupakan langkah penting untuk membantu masyarakat yang kesulitan mendapatkan air bersih. Selain dalam bentuk kemasan, air bersih juga dimanfaatkan oleh pemerintah atau perusahaan untuk menghasilkan listrik demi memenuhi kebutuhan energi masyarakat.

Namun, dalam setiap perusahaan, baik milik daerah maupun swasta, diperlukan keberadaan karyawan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:7), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap individu yang bekerja di suatu lembaga atau perusahaan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Salah satu cara perusahaan memenuhi kebutuhan tersebut adalah melalui kompensasi atau balas jasa. Kompensasi yang adil dan merata dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang memadai, karyawan bisa kehilangan semangat dan memilih mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan imbalan lebih baik.

Dalam praktiknya, karyawan yang bekerja di sebuah organisasi dilindungi oleh hukum yang ditetapkan pemerintah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Undang-undang ini mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial, hingga penyelesaian hambatan dalam hubungan industrial.

Menurut Samsudin Sadili dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:95), kompensasi mencakup pengertian yang lebih luas daripada sekadar upah atau gaji. Sementara upah dan gaji menekankan pada imbalan finansial, kompensasi mencakup juga imbalan non-finansial. Dengan demikian, kompensasi bisa berupa balas jasa yang diberikan langsung dalam bentuk uang, maupun penghargaan yang bersifat non-finansial.

Dalam penelitian ini, teridentifikasi beberapa celah penelitian (research gap) yang berasal dari dua studi sebelumnya. Pertama, perusahaan masih kurang menyediakan kompensasi finansial di luar gaji. Kedua, terdapat kekurangan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target atau prestasi. Selain itu, pembagian bonus yang tidak merata juga menjadi masalah, di mana perusahaan tidak menjadikan lama kerja karyawan sebagai salah satu dasar untuk memberikan kompensasi. Terakhir, pembagian bonus dan insentif tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalani oleh karyawan. Situasi ini berkontribusi pada tingginya angka keluar masuk karyawan, yang disebabkan oleh ketidakpuasan mereka terhadap kompensasi yang tidak sesuai.

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang ?
- 2) Bagaimana kendala kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang ?
- 3) Bagaimana upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang ?

b. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk mengetahui kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang.
- 2) Untuk mengetahui kendala kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang.
- 3) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan kendala kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang.

1.1 Manajemen

Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan dalam kehidupan setiap individu. Melalui manajemen, kita dapat mengenali potensi diri, menemukan cara untuk mencapai hasil yang lebih baik, mengurangi hambatan, dan mewujudkan tujuan yang sepertinya tidak dapat dicapai dengan cara lain.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo, dkk (2022:2), manajemen diartikan sebagai ilmu serta seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk meraih tujuan tertentu. Secara umum, manajemen berkaitan erat dengan berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, serta pengambilan keputusan yang dilaksanakan oleh setiap organisasi. Tujuan dari aktivitas ini adalah untuk mengkoordinasikan ragam sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat menghasilkan produk atau jasa secara efisien (Andrew F. Sikula dalam R. Supomo, dkk. , 2022:2).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang mengatur dan menentukan segala aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan dalam R. Supomo, dkk (2022:3) mengemukakan beberapa dasar-dasar manajemen sebagai berikut:

- 1) Kerja sama di antara sekelompok orang dalam suatu ikatan formal;
- 2) Adanya tujuan dan kepentingan bersama yang ingin dicapai;
- 3) Pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur;
- 4) Hubungan formal dan peraturan yang baik;
- 5) Adanya organisasi yang melibatkan manusia.

Sistem manajemen itu sendiri terdiri dari empat jenis, yaitu:

- 1) Manajemen Paternalistik: Dalam model ini, setiap usaha dan aktivitas organisasi selalu mengikuti jejak pimpinan.
- 2) Manajemen Tertutup: Manajer tidak memberi tahu atau menginformasikan kondisi perusahaan kepada bawahannya, bahkan dalam batas tertentu. Keputusan diambil tanpa melibatkan partisipasi dari bawahannya.
- 3) Manajemen Terbuka:
 - a) Manajer banyak memberikan informasi tentang keadaan organisasi kepada bawahannya, tetapi dengan batasan tertentu.
 - b) Sebelum membuat keputusan, manajer memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat, serta mengajak mereka berpartisipasi dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
- 4) Manajemen Demokrasi: Sistem ini mirip dengan manajemen terbuka, dengan penekanan khusus pada pengambilan keputusan. Di sini, bawahan diundang untuk berpartisipasi memberikan saran, ide-ide, serta solusi terhadap masalah yang dihadapi.

Dengan berbagai pendekatan manajemen ini, diharapkan perusahaan dapat beroperasi secara lebih optimal dan efektif dalam mencapai tujuannya.

1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi, keberlangsungan dan pengelolaannya sangat bergantung pada peran manusia. Tanpa keterlibatan manusia, sebuah organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan produktivitasnya secara efektif.

Menurut Bernardin dan Russel dalam karya Kaswan (2024: 322), manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi pegawai di dalam organisasi.

Sementara itu, Herman Sofyandi dalam R. Supomo, dkk (2022: 6) menekankan pentingnya strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian dalam setiap aktivitas operasional sumber daya manusia. Ini mencakup proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta penempatan pegawai, yang meliputi promosi, demosi, dan transfer. Selanjutnya, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, semuanya diarahkan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup pelatihan, seleksi, pengembangan, kompensasi, dan berbagai aspek lainnya. Tujuannya adalah untuk mengatur individu agar dapat berperan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan serta kesejahteraan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yang dijelaskan oleh Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022: 17). Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pengakhiran hubungan kerja.

1.3 Kompensasi

Kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk mengakui kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Samsudin Sadili, dalam karya R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:95), mengemukakan bahwa kompensasi bukan sekadar pemberian upah atau gaji. Sebaliknya, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang bisa bersifat finansial, seperti uang, maupun non-finansial, seperti penghargaan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat memotivasi karyawan, meningkatkan prestasi kerja, dan memberikan kepuasan atas kerja keras yang telah dilakukan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:95), upah merupakan imbalan yang adil dan layak bagi para pekerja atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Malayu S. P. Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:95) menambahkan bahwa kompensasi mencakup semua pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kebijakan kompensasi diatur secara hukum oleh pemerintah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Undang-undang ini mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan, serta hak dan kewajiban pekerja, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial, dan penyelesaian masalah hubungan industrial.

Berikut beberapa istilah yang berkaitan dengan kompensasi:

- 1) Remunerasi: Menurut Andrew F. Sikula dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:96), remunerasi adalah pembayaran atau imbalan atas jasa yang diberikan.
- 2) Gaji: Menurut Hasibuan dan Sikula dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:96), gaji adalah imbalan yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dengan jaminan yang pasti.
- 3) Upah: Menurut Hasibuan dan Sikula dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:96), upah merupakan imbalan bagi pekerja harian berdasarkan kesepakatan.

DOI: 10.33481/infomans.vxxixx

- 4) Insentif: Menurut Hasibuan dan Sikula dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:96), insentif adalah tambahan imbalan bagi karyawan yang menunjukkan prestasi di atas standar.
- 5) Benefit dan Layanan: Menurut Hasibuan dan Sikula dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:96), ini adalah kompensasi tambahan (finansial atau non-finansial) yang diberikan sesuai kebijakan, seperti tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Hartik dalam Mukrodi dkk. (2022:135) menjelaskan bahwa karakteristik kompensasi dapat dibedakan menjadi pembayaran moneter dan non-moneter. Pembayaran ini terdiri dari dua kategori:

- 1) Kompensasi Finansial: Ini adalah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk uang tunai, terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.
 - a) Kompensasi Finansial Langsung: Ini mencakup honor, penghargaan, dan jenis kompensasi lain yang dapat langsung dimanfaatkan oleh pekerja untuk kebutuhan sehari-hari. Contohnya adalah gaji dan bonus atau Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan ketika target kerja tercapai.
 - b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung: Meskipun tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan, kompensasi ini dapat mendukung pengembangan kesejahteraan pekerja lebih lanjut.
 - (1) Program asuransi adalah jaminan bagi pekerja dan keluarga mereka dalam menghadapi risiko finansial. Berbagai jenis perlindungan yang ditawarkan oleh perusahaan meliputi asuransi hari tua, Jamsostek, asuransi kesehatan, dan lain-lain.
 - (2) Program pensiun ditujukan bagi karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama periode tertentu. Dengan adanya program ini, perusahaan diharapkan dapat memberikan jaminan keuangan kepada karyawan yang telah berkontribusi selama waktu tersebut.
 - (3) Pembayaran saat karyawan tidak masuk kerja adalah bentuk kompensasi dari perusahaan yang diberikan melalui waktu istirahat selama jam kerja, penghapusan cuti, cuti dan liburan, serta kebebasan dari partisipasi dalam kegiatan tertentu, termasuk perlindungan bagi yang menganggur.
- 2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial merujuk kepada manfaat yang tidak berupa uang tunai. Contohnya meliputi peluang promosi, pengakuan atas karya, penemuan baru, atau pencapaian luar biasa. Selain itu, kompensasi non-finansial juga mencakup penghargaan di lingkungan kerja, seperti pujian, suasana kerja yang ramah, menyenangkan, dan kondusif. Metode pemberian kompensasi, menurut Hasibuan dalam karya R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022: 98), dapat dibagi menjadi dua kategori:

 - a) Metode tunggal, dimana penetapan gaji pokok hanya didasarkan pada ijazah pendidikan formal terakhir yang dimiliki karyawan. Sebagai contoh, gaji pokok seorang lulusan Sarjana Ekonomi, Program Studi Akuntansi Strata 1, akan ditempatkan di golongan III-A.
 - b) Metode jamak, yang mempertimbangkan beberapa faktor dalam penetapan gaji pokok, termasuk ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, dan bahkan hubungan keluarga. Metode ini tidak memiliki standar gaji pokok tertentu dan sering diterapkan di perusahaan-perusahaan swasta, di mana diskriminasi masih sering terjadi



2. Research Method

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif, yang belakangan ini semakin populer. Metode ini sering disebut sebagai metode artistic karena ciri khasnya yang kurang terpola, serta sebagai metode interpretatif, di mana data yang dihasilkan lebih bergantung pada interpretasi dari temuan di lapangan (Sugiyono, 2022:7).

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Meda Sumedang, yang berlokasi di Jl. Raya Sumedang-Cirebon, Km. 4,5, Cimalaka, Kabupaten Sumedang. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah tujuh orang, yang merupakan staf atau karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Pradoko dalam Syafrida Hafni Sahir (2021:41), penelitian kualitatif dilakukan oleh seseorang yang mampu mengambil data dan berperan sebagai peneliti tunggal dalam berbagai aspek, meskipun di lapangan dapat dibantu oleh tim atau kelompok.

Dalam teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, yang berarti pengambilan sampel tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2022:218). Teknik sampling yang diterapkan adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan bahwa individu yang dipilih dianggap paling tahu atau menguasai informasi terkait, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis objek penelitian (Sugiyono, 2022:219).

Berikut adalah teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Teknik Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2022:226), observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan dapat melakukan penelitian hanya jika berlandaskan data, yang diperoleh dari observasi terhadap fakta-fakta di dunia nyata.

2) Teknik Wawancara

Esterberg dalam Sugiyono (2022:231) menyatakan bahwa wawancara adalah “pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, menghasilkan komunikasi dan konstruksi makna bersama tentang topik tertentu.” Wawancara bertujuan untuk mendalami informasi dan pandangan dari informan.

Wawancara memiliki beberapa jenis menurut Esterberg dalam Sugiyono (2022:233):

- a) Wawancara Terstruktur: Menggunakan pertanyaan yang sama untuk setiap responden, sehingga memudahkan pengumpulan data dan analisisnya.
- b) Wawancara Semi-Struktur: Membuka ruang untuk menemukan masalah secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancarai dapat memberikan pendapat dan ide-ide mereka.
- c) Wawancara Tak Berstruktur: Wawancara bebas tanpa pedoman yang sistematis, memungkinkan percakapan yang lebih fleksibel.

3) Teknik Dokumentasi

Teknik ini mencakup pencatatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen sebagai alat pengumpulan data dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental lainnya.

Dalam analisis data, Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2022:246) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga mencapai titik kepuasan, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap jenuh. Proses analisis ini meliputi tiga langkah: reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Tebel 3.4

Format Analisis Kompensasi Kerja Pada PDAM Tirta Meda Sumedang

Teori		Kondisi Lapangan	Rekomendasi
Kompensasi Kerja			
Dimensi	Indikator		
Kompensasi Finansia Langsung	Gaji Pokok : Terfokus pada pemberian gaji pokok yang disesuaikan dengan tingkat Pendidikan, pengalam kerja, jabatan atau disesuaikan dengan kebijakan :		
	Bonus : Terfokus untuk memotivasi karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan atas pencapaian dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.		
	Insentif : Terfokus untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja keras, dan lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.		
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Tunjangan Kesehatan : Terfokus untuk memberikan pemenuhan pelayanan kesehatan bagi karyawan ataupun keluarga karyawan untuk mendapatkan fasilitas kesehatan tanpa mengeluarkan biaya sendiri.		
	Tunjangan Hari Raya : Terfokus untuk memberikan bantuan pemenuhan kebutuhan karyawan pada saat hari raya yang sesuai dengan kebijakan pemberian THR.		
	Asuransi : Terfokus untuk melindungi karyawan dari resiko kesehatan,kecelakaan ataupun lainnya. Sehingga perusahaan dapat membantu karyawan apabila terjadi hal yang tak terduga.		
	Dana Pensiun : Terfokus untuk memberikan bantuan kepada karyawan dalam		

Teori		Kondisi Lapangan	Rekomendasi
Kompensasi Kerja			
Dimensi	Indikator		
	pemenuhan finansial bagi karyawan yang tidak lagi bekerja sehingga karyawan dapat merencanakan hari tua dengan baik		
Kompensasi Non Finansial	Lingkungan Kerja Nyaman : Terpusat pada kenyamanan pegawai saat bekerja, lingkungan kerja yang mendukung dan sarana yang dapat membantu pekerjaan pegawai, sehingga karyawan akan merasa lebih senang melakukan pekerjaannya.		
	Pengakuan atau Penghargaan : Terfokus agar karyawan termotivasi agar dapat bekerja agar karyawan tersebut dapat terus meningkatkan prestasi kerja dan berkontribusi secara optimal terhadap perusahaan. pengakuan ataupun penghargaan yang dapat perusahaan berikan bisa berupa ucapan, penghargaan karyawan terbaik, penghargaan berbasis tim ataupun program penghargaan atas loyalitas kerja kepada perusahaan.		
	Pengembangan Karir Terfokus untuk meningkatkan keterampilan karyawan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang dalam perusahaan serta membuat pegawai tersebut lebih terampil.		

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

3. Result and Analysis



Perusahaan Umum Daerah Tirta Medal Kabupaten Sumedang didirikan sebagai kelanjutan dari Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM). Pembentukan ini diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 6 Tahun 1985 yang mengenai pendirian Perusahaan Daerah Air Sumedang. Selanjutnya, pada tahun 2006, diatur kembali melalui Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2006 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sumedang. Kemudian, peraturan ini mengalami perubahan dengan hadirnya Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2011, yang mengatur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang, dan terakhir diperbaharui dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 7 Tahun 2016, yang mengubah Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2011. Yang terbaru, regulasi ini pun diganti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang.

Tujuan didirikannya Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang, sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020, adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan pengelolaan dan pelayanan air minum yang berkualitas dengan harga terjangkau;
2. Mencapai keseimbangan antara konsumsi dengan penyediaan Air Minum Kabupaten Sumedang;
3. Menjadi salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah.

3.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 4.16 Format Analisis Data
Analisi Kompensasi Kerja Pada PDAM Tirta Medal Sumedang

Teori		Kondisi Lapangan	Rekomendasi
Kompensasi Kerja			
Dimensi	Indikator		
Konpensasi Finansia Langsung	Gaji Pokok : Terfokus pada pemberian gaji pokok yang disesuaikan dengan tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, jabatan atau disesuaikan dengan kebijakan :	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan tingkat golongan dan masa kerja	Pemberian gaji sudah sesuai dengan kebijakan dan harapan karyawan
	Bonus : Terfokus untuk memotivasi karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan atas pencapaian dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.	Perusahaan belum memberikan bonus kepada karyawan	Perusahaan dapat memberikan bonus apabila memang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan
	Insentif :	Dalam hal ini perusahaan belum	Perusahaan dapat bekerja sama

Teori		Kondisi Lapangan	Rekomendasi
Kompensasi Kerja			
Dimensi	Indikator		
	Terfokus untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja keras, dan lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.	memberikan insentif	dengan bagian keuangan untuk membuat kebijakan dalam pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Tunjangan Kesehatan : Terfokus untuk memberikan pemenuhan pelayanan kesehatan bagi karyawan ataupun keluarga karyawan untuk mendapatkan fasilitas kesehatan tanpa mengeluarkan biaya sendiri.	Karyawan sudah mendapatkan tunjangan kesehatan dalam bentuk BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan	Pemberian tunjangan ini sudah sesuai dengan peraturan untuk memenuhi kesejahteraan karyawan pada saat masih bekerja.
	Tunjangan Hari Raya : Terfokus untuk memberikan bantuan pemenuhan kebutuhan karyawan pada saat hari raya yang sesuai dengan kebijakan pemberian THR.	Perusahaan memberikan THR kepada karyawan dengan jumlah pemberian disesuaikan dengan standar peraturan yaitu satu kali gaji	Perusahaan sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan mengenai pemberian THR, mungkin perusahaan bisa menspesifikan kembali mengenai kriteria dari pemberi THR.
	Asuransi : Terfokus untuk melindungi karyawan dari resiko kesehatan,kecelakaan ataupun lainnya. Sehingga perusahaan dapat membantu karyawan apabila terjadi hal yang tak terduga.	Perusahaan belum menyetujui kebijakan mengenai pemberian asuransi	Perusahaan bisa menilai mengenai pemberian asuransi dan bekerja sama dengan pihak keuangan atau sdm dalam penetapan pemberian asuransi bagi karyawan
	Dana Pensiun : Terfokus untuk memberikan bantuan kepada karyawan dalam pemenuhan finansial bagi karyawan yang tidak lagi bekerja sehingga karyawan dapat merencanakan hari tua dengan baik	Perusahaan sudah memberikan program dana pensiun kepada karyawan yang masa kerjanya akan berakhir pada usia 56 tahun	Perusahaan sudah sesuai dalam pemberian dana pensiun karena perusahaan bekerja sama dengan DPLK atau dana pensiun Lembaga keuangan yang sudah di naungi oleh OJK.
Kompensasi Non Finansial	Lingkungan Kerja Nyaman : Terfokus pada kenyamanan karyawan dalam bekerja, suasana kerja yang kondusif dan fasilitas yang	Perusahaan memberikan fasilitas kerja baik di dalam ruangan ataupun untuk	Perusahaan sudah sesuai dalam memberikan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan

Teori		Kondisi Lapangan	Rekomendasi
Kompensasi Kerja			
Dimensi	Indikator		
	dapat menunjang pekerjaan karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih senang melakukan pekerjaannya.	pendistribusian air seperti kendaraan, selain itu perusahaan juga menjaga komunikasi antar karyawan agar tetap baik	produksi perusahaan dan karyawan di perusahaan dapat bekerja sama dengan baik.
	Pengakuan atau Penghargaan : Terfokus agar karyawan termotivasi agar dapat bekerja agar karyawan tersebut dapat terus meningkatkan prestasi kerja dan berkontribusi secara optimal terhadap perusahaan. pengakuan ataupun penghargaan yang dapat perusahaan berikan bisa berupa ucapan, penghargaan karyawan terbaik, penghargaan berbasis tim ataupun program penghargaan atas loyalitas kerja kepada perusahaan.	Perusahaan memberikan apresiasi dan kepercayaan kepada setiap karyawan dan memberikan dukungan dengan pemberian pelatihan	Perusahaan sudah sesuai dalam memberikan pengakuan dan penghargaan sehingga karyawan merasa dihargai.
	Pengembangan Karir : Terfokus untuk meningkatkan keterampilan karyawan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa dihargai dan didorong untuk tumbuh dalam perusahaan dan menjadikan karyawan tersebut lebih kompeten.	Perusahaan menyediakan pelatihan baik itu pelatihan kompetensi dengan menyekolahkan di Akatirta, pelatihan teknis, pelatihan administrasi dan pelatihan SDM. Selain itu Pdam juga memberikan studi bandi bagi karyawan	Perusahaan sudah sesuai dalam meberikan pengembangan karir karena dengan program tersebut karyawan dapat meningkatkan keterampilannya.

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Hasil penelitian di atas mengungkapkan temuan yang penting mengenai kompensasi yang diberikan oleh Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Samsudin Sadili dalam buku R. Supomo dan Eti Nurhayati (2022:95). Dalam pandangannya, kompensasi tidak hanya terbatas pada pemberian gaji dan upah semata, tetapi juga mencakup berbagai bentuk balas jasa, baik yang bersifat langsung, seperti pembayaran finansial, maupun yang bersifat tidak langsung, seperti penghargaan dan pengakuan.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan prestasi dan motivasi kerja karyawan, serta memberikan kepuasan atas hasil kerja keras mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang dibuktikan melalui analisis data dari wawancara yang dilakukan.

Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, seperti diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur hubungan antara pekerja dengan perusahaan, serta hak dan kewajiban pekerja, termasuk syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial, hingga penyelesaian masalah dalam hubungan industrial.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang memenuhi berbagai aspek penting yang diharapkan:

1. Bagaimana Kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang

Kompensasi yang diberikan oleh Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup berbagai fasilitas seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dana pensiun, lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan dan penghargaan, serta pengembangan karir.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui wawancara, dapat disimpulkan bahwa Perumda Air Minum Tirta Meda telah memenuhi standar dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Pemberian gaji pokok disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan, seperti kategori B1, B2, B3, SMA, Strata, serta C1, C2, dan C3. Selain itu, gaji juga ditentukan berdasarkan level jabatan dan lama masa kerja karyawan.

Untuk tunjangan, Perumda menyediakan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup karyawan beserta pasangan dan tiga anak. Tunjangan hari raya diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku, yakni sebesar satu kali gaji karyawan. Dana pensiun dikelola melalui kerjasama dengan DPLK yang telah diawasi oleh OJK, dengan usia pensiun ditetapkan pada 56 tahun. Dari hasil wawancara, karyawan menunjukkan tingkat kepuasan dan motivasi yang tinggi berkat tunjangan yang diberikan.

Selain itu, Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang menempatkan pentingnya lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan dan penghargaan, serta pengembangan karir. Upaya tersebut dilakukan melalui komunikasi dan koordinasi yang baik antar karyawan, memberi penghargaan kepada mereka yang berhasil mencapai target kerja, serta memberikan sertifikat penghargaan. Perumda juga menyediakan pelatihan teknis, administrasi, dan pengembangan sumber daya manusia, serta membuka kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan promosi jabatan.

2. Bagaimana Kendala Kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang

Dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi di PDAM Tirta Meda Sumedang masih terdapat kendala yang dihadapi yaitu belum adanya kebijakan secara resmi mengenai pemberian bonus dan insentif. Hal ini dikarenakan kebijakan yang diajukan masih dalam tahap proses pengajuan dan masih melakukan evaluasi mengenai anggaran perusahaan. Selain itu juga perusahaan belum menyediakan program asuransi tambahan bagi karyawan yang memiliki resiko kerja tinggi.

DOI: 10.33481/infomans.vxxixx

3. Bagaimana Upaya Yang Dilakukan Untuk Menyelesaikan Kendala Kompensasi Di PDAM Tirta Meda Sumedang

Dalam rangka mengatasi kendala yang muncul dalam sistem kompensasi di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang, perusahaan mengevaluasi kebijakan pemberian insentif dan bonus. Proses ini melibatkan kolaborasi antara tim Sumber Daya Manusia dan Keuangan. Selain itu, perusahaan terus berupaya menjaga transparansi dan konsistensi dalam pemberian kompensasi dasar, serta menunjukkan keterbukaan terhadap perbaikan sistem yang ada. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen jangka panjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

4. Conclusion

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang adalah sebagai berikut :

1. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PDAM Tirta Meda Sumedang mencakup sejumlah elemen, antara lain gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dana pensiun, serta kompensasi non-finansial. Kompensasi non-finansial ini meliputi lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan dan penghargaan, serta pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan kompensasi, terutama terkait kebijakan pemberian bonus dan insentif. Selain itu, perusahaan belum menyediakan asuransi tambahan bagi karyawan yang memiliki risiko kerja tinggi. Hal ini disebabkan oleh pertimbangan kondisi keuangan perusahaan dan masih dalam tahap evaluasi internal ;
3. Untuk mengatasi masalah ini, PDAM Tirta Meda Sumedang telah melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang berkaitan dengan bonus dan insentif. Perusahaan juga menjaga transparansi dalam pemberian kompensasi dan terbuka terhadap perbaikan sistem ke depan, sebagai wujud komitmen terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan.

References

- [1] Ali, S. N. (2024). DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Ana Hebat Indonesia (Anggota Ikapi).
- [2] Dr. H. Furtasan Ali Yusuf, S. S. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- [3] Dr. H. Nazar Naamy, M.Si (2019). METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DASAR-DASAR & APLIKASINYA. Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/19091/1/buku%20metode%20penelitian%20kualitatif.Abdul%20Fattah.pdf>
- [4] Kadarisman, D. M. (2016). MANAJEMEN KOMPENSASI . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [5] Kaswan. (2024). MANAJEMEN MANUSIA, KUALITAS, DAN PERUBAHAN. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA.
- [6] Mukrodi, M. C. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- [7] R. Supomo, E. N. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA.
- [8] Rusydi Fauzan, N. D. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pengantar di Era Modern). In S. M. Desy Seplyana, KOMPENSASI (p. 104). Padang Sumatera Barat: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI .
- [9] Sahir, S. H. (2021). METODOLOGI PENELITIAN. Yogyakarta: PENERBIT KBM INDONESIA.
- [10] Sisca Sepriani, F. S. (2023). MANAJEMEN KOMPENSASI. IN S. SEPRIANI, PRINSIP-PRINSIP DASAR MANAJEMEN KOMPENSASI (p. 3). Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- [11] Sugiyono, P. D. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.