

ANALISA PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI PADA CV MUTIARA, SURABAYA

Aldho Willy Fernanta

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: shadow_seamen@yahoo.com

Abstrak— Pada tahun 2003, CV. Mutiara yang bergerak di bidang manufaktur sepeda ini didirikan dan sudah selama 10 tahun perusahaan ini berdiri. Salah satu faktor paling penting dalam usaha ini adalah sumber daya manusia dan untuk mengembangkan perusahaan maka diperlukan penilaian kinerja dan kompensasi yang baik. Tujuan dari penulisan skripsi ini, untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menguji penilaian kinerja dan sistem kompensasi di CV. Mutiara, Surabaya. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi dan wawancara. Penentuan informan penelitian menggunakan cara *purposive sampling*. Hasil penelitian diketahui bahwa penilaian ciri, perilaku dan hasil dilakukan di perusahaan ini dan rata-rata kinerja karyawan termasuk baik. Perusahaan ini tidak menggunakan metode apapun dalam menilai kinerja karyawan karena lebih mudah dengan mengawasi karyawan secara langsung tanpa menggunakan metode. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan di perusahaan ini berupa upah, sistem reward, bonus, komisi dan tunjangan.

- **Kata kunci** -*Penilaian Kinerja, Kompensasi, Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan sepeda di Indonesia mengalami peningkatan yang besar, hal ini dilihat dari permintaannya yang semakin meningkat. Ini terjadi karena adanya perubahan gaya hidup, kebiasaan, dan selera masyarakat, yaitu gaya hidup *go green*. Kampanye *bike to work* dan adanya regulasi pemerintah mengenai *car free day*, makin mendukung perubahan gaya hidup dan selera masyarakat terhadap sepeda. Dampaknya, pengguna sepeda meningkat, yang berpengaruh pada naiknya permintaan sepeda. Tingginya permintaan tersebut mendorong para pengusaha untuk meningkatkan kapasitas produksinya dan dari hal tersebut maka tidak lepas dari kinerja karyawan dan sistem kompensasinya dari perusahaan.

Pada tahun 2006 produksi sepeda nasional baru tercatat sebesar 2,32 juta unit. Jumlah ini naik terus hingga mencapai 2,76 juta unit pada tahun 2009. Pada tahun 2010 jumlah produksi naik lagi menjadi 2,86 juta unit. Hal yang sama terjadi pada ekspor. Pada tahun 2006 ekspor baru tercatat sebesar 759 ribu unit. Angka ini naik menjadi 1.059 ribu unit tahun 2007. Pada tahun 2008 dan 2009 terjadi penurunan, tetapi setelah itu naik lagi menjadi 1.241 ribu unit tahun 2010. (Jsm Synergy, 2013)

Dalam kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari salah satu faktor penting di dalam perusahaan yaitu sumber daya

manusia. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik terutama untuk penilaian kinerja dan kompensasi di dalam perusahaan. Dimana keduanya sangat penting dan berhubungan satu sama lain.

Salah satu contoh perusahaan yang menerapkan tentang penilaian kinerja dan kompensasi adalah PT Semen Gresik (PERSERO) Tbk. Dalam perusahaan PT Semen Gresik (PERSERO) Tbk dijelaskan bahwa perusahaan tersebut mengaplikasikan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan perusahaannya. Perusahaan tersebut mengembangkan sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian kinerja dan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Serta melakukan pelatihan dan pengembangan dalam rangka mengembangkan potensi SDM di dalam pekerjaannya dan efektivitas mereka dalam melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan golongannya atau bidangnya masing-masing.

Kinerja dan kompensasi sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, keduanya saling berhubungan. Perusahaan perlu untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan agar dapat memperbaiki kesalahannya secara terus menerus demi kemajuan perusahaan. Selain itu diperlukan juga kompensasi yang tepat untuk karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan produktif terhadap perusahaan. Kedua hal tersebut merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Demikian pula CV. Mutiara, sistem kompensasi dan kinerja perlu menjadi perhatian pihak manajemen. CV. Mutiara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sepeda. Perusahaan ini termasuk perusahaan keluarga karena dimiliki dan dikelola anggota keluarga pendirinya. Perusahaan ini terletak di Jl. Karang Empat Timur 1a no 1, Surabaya. Perusahaan ini sudah berdiri selama 13 tahun sejak tahun 2000. Karyawan di CV. Mutiara ini sebanyak 100 orang yang terdiri dari 50 karyawan tetap dan 50 karyawan tidak tetap. Produk yang dijual oleh perusahaan ini adalah sepeda. Omzet dari CV. Mutiara mencapai 10 milyar rupiah per tahun.

Dalam perusahaan ini dibutuhkan keahlian khusus yang perlu dimiliki karyawan dalam perakitan sepeda, maka diperlukan penilaian kinerja untuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan karyawan. Selain itu, di perusahaan ini juga cukup sering terjadi pergantian karyawan maka diperlukan sistem kompensasi yang tepat dan sesuai untuk karyawan untuk mengurangi pergantian karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem kinerja dan kompensasi di CV. Mutiara dengan judul "Analisa Penilaian Kinerja dan Kompensasi Karyawan pada CV. Mutiara, Surabaya".

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dijelaskan sebagai berikut :

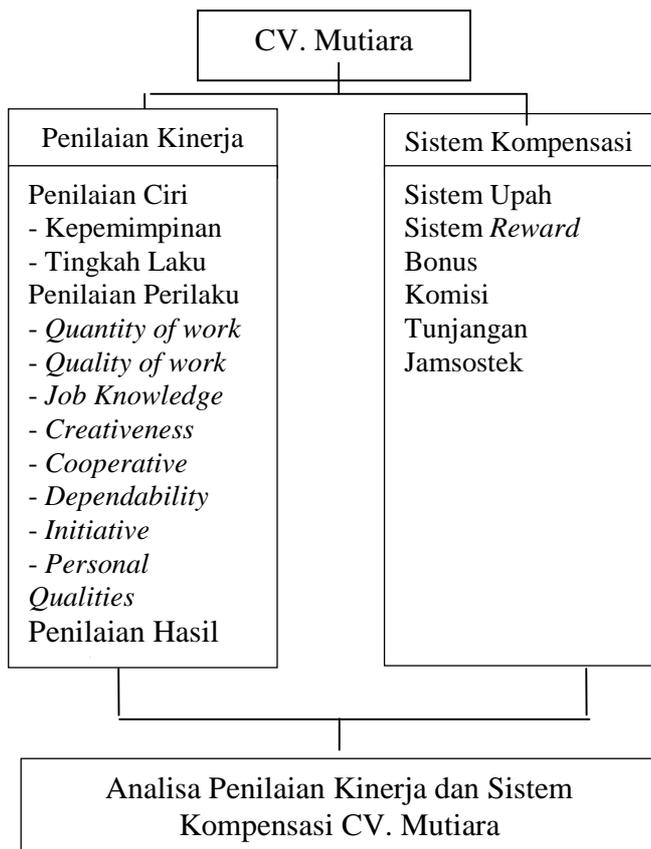
1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan di CV. Mutiara?
2. Bagaimana sistem kompensasi karyawan di CV. Mutiara?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menguji penilaian kinerja karyawan di CV. Mutiara
2. Untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menguji sistem kompensasi karyawan di CV. Mutiara

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Analisa Penilaian Kinerja dan Kompensasi Karyawan pada CV. Mutiara, Surabaya

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2012, p. 1).

Penentuan informan dalam penelitian ini digunakan dengan cara *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu

tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2012, p. 54)

Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Sedangkan, Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data metode wawancara. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Sugiyono, 2012, p. 72). Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara ini termasuk dalam kategori in-depth interview dan lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara, dimintai pendapat dan ide-idenya. (Sugiyono, 2012, p. 73)

Metode analisa yang digunakan peneliti adalah analisis sebelum di lapangan dan analisis selama di lapangan. Sedangkan, metode yang digunakan peneliti untuk melakukan pengujian data adalah Triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dengan menggunakan triangulasi, sebenarnya peneliti telah mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Ada dua macam triangulasi, yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Dalam triangulasi teknik peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Adapun triangulasi sumber berarti mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penilaian kinerja pada CV. Mutiara dilihat dari beberapa aspek:

1. Penilaian Ciri

Karyawan dinilai tingkah lakunya berdasarkan sikapnya kepada sesama pegawai dengan cara atasan mengatur bawahan, contohnya bagian pemasaran mengatur karyawan pemasaran, bagian produksi dan operasional mengatur karyawan produksi

dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang dikerjakan dengan baik tanpa harus menunggu perintah dari atasan setiap harinya dan tepat waktu. Manajer sumber daya manusia menilai saat karyawan sedang bekerja dan melihat interaksi antar sesama karyawan. Dari sana dapat dilihat bagaimana tingkah laku karyawan mengatur sesama karyawan dan juga dinilai bagaimana karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya.

2. Penilaian Perilaku

a. *Quantity of work*

Quantity of work, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Produksi karyawan di CV. Mutiara produktivitas karyawan baik, karena dapat menyelesaikan unit sepeda dengan target yang di tentukan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang maksimal untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Di perusahaan ini memiliki target untuk masing-masing karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam jumlah 10.000 unit sepeda per bulan. Dan setiap bulan, karyawan hampir selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan. Dengan begitu, di perusahaan ini kinerja karyawan dilihat dari jumlah hasil kerjanya termasuk baik karena karyawan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap bulan perusahaan akan mencatat jumlah unit sepeda yang diproduksi oleh karyawan dan akan mengevaluasi apabila terjadi penurunan jumlah unit sepeda yang diproduksi. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan dapat terus berkembang dan tidak mengalami kemunduran.

b. *Quality of work*

Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Kualitas kerja karyawan di CV. Mutiara ini termasuk baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya penjualan yang dilakukan oleh perusahaan juga permintaan produk CV. Mutiara dari toko-toko yang menjual sepeda. Sales-sales sudah dilatih dan diarahkan juga dimotivasi oleh ketua divisi pemasaran agar dapat memasarkan sepeda lebih baik dan diberi komisi apabila dapat mencapai target bahkan melebihi target. Dan sales-sales tersebut pun dapat menjalankan tugasnya dengan baik, mereka dapat mencapai target bahkan terkadang melebihi target. Sales-sales tersebut juga mencari target pasar baru di daerah luar kota yang belum dijangkau.

Selain dari pemasaran, kualitas kerja juga dilihat dari kualitas hasil sepeda yang diproduksi jarang ada retur dari pembeli yang membuktikan kualitas sepedanya baik dan kuat untuk digunakan. Karena saat memilih karyawan untuk bagian produksi, memilih yang benar-benar sudah berpengalaman dan telaten saat bekerja agar hasilnya maksimal dan baik.

c. *Job Knowledge*

Job knowledge adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Karyawan di perusahaan ini sudah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing. Bagian pemasaran memiliki pendidikan sarjana ekonomi pemasaran, bagian keuangan memiliki pendidikan sarjana ekonomi keuangan, untuk buruh pabrik yang bekerja memproduksi sepeda sudah memiliki pengalaman mengenai perakitan

sepeda. Jadi pengetahuan masing-masing karyawan sudah cukup luas mengenai pekerjaannya.

Karyawan dapat mengerjakan tugasnya masing-masing dengan baik sesuai dengan pekerjaannya. Dengan pengetahuan yang luas maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik karena karyawan memahami apa yang dilakukannya. Dan seluruh karyawan sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Jadi dapat disimpulkan karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan masing-masing.

d. *Creativeness*

Creativeness, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Kreatifitas karyawan sudah cukup baik. Karyawan memberikan ide-ide baru kepada pemilik ataupun sesama karyawan. Ide-ide mengenai model terbaru sepeda, warna yang sedang tren juga cara pengerjaan sepeda agar lebih cepat dalam merakit sepeda. Karena perusahaan ini bersifat demokrasi dan terbuka maka hal ini sangat menguntungkan, karyawan dapat mengembangkan kreativitasnya dan memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan. Dengan kreatifitas yang baik, maka perusahaan dapat terus melakukan inovasi. Ide-ide baru dikumpulkan menjadi satu dan manajer sumber daya manusia yang juga merupakan anak dari pemilik perusahaan ini yang membaca satu-satu ide dari masing-masing pegawai dan dipilih yang terbaik dan mungkin untuk direalisasikan akan direalisasikan dan karyawan tersebut akan mendapatkan bonus dalam jumlah tertentu dari perusahaan.

e. *Cooperative*

Cooperative, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Kerja sama antar karyawan sudah cukup baik. Karyawan saling mengenal satu sama lain, juga saling menghormati dan menghargai. Atasan tidak bersikap semena-mena kepada karyawan dan tidak memerintah bawahan seenaknya sendiri. Sehingga terjadi kerjasama yang baik antar karyawan dan lebih bersifat kekeluargaan. Jadi karyawan merasa nyaman dan betah dengan lingkungan kerjanya.

f. *Dependability*

Dependability, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

Karyawan yang jujur, disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dinilai dapat dipercaya. Kejujuran itu pada jaman sekarang ini sulit untuk dicari, jadi hal itu merupakan salah satu syarat penting untuk karyawan yang dapat dipercaya. Tetapi jujur saja tidak cukup, karyawan juga harus disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena apabila jujur tetapi malas, tidak dapat dipercaya untuk diberi tugas dan tanggung jawab.

g. *Initiative*

Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Inisiatif karyawan sudah cukup baik. Karyawan sudah memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tidak perlu diingatkan terus menerus dan tahu kapan waktu bekerja dan kapan waktu untuk istirahat. Juga memiliki kemauan sendiri untuk memulai pekerjaannya tepat waktu dan

menjalankan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasannya dan semangat untuk menjalankannya.

h. Personal Qualities

Personal Qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi .

Perilaku karyawan baik dan sopan terhadap atasan. Perilaku yang sopan terhadap atasan menunjukkan jika karyawan memiliki keramahmatan dan kepribadian yang menghormati atasan. Hal ini penting untuk memiliki karyawan yang memiliki kepribadian yang baik juga mengerti etika. Agar tidak berbuat seenaknya sendiri saat bekerja. Dengan memiliki kepribadian yang baik juga menghormati dan menghargai orang lain maka karyawan akan juga menghargai pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Penilaian Hasil

Kinerja karyawan berdasar volume penjualan yang dilakukan oleh karyawan sudah baik karena sales-sales tersebut dapat memenuhi target yang ditentukan. Kinerja karyawan dinilai dari besarnya volume penjualan sepeda yang dijual dalam periode waktu yang ditentukan. Semakin besar sepeda yang dijual maka menunjukkan semakin baik kinerja karyawan dalam menjual sepeda.

Di dalam CV. Mutiara ini tidak menggunakan metode penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menilai secara langsung karyawan tanpa menggunakan metode apapun. Perusahaan ini tidak menggunakan metode karena lebih mudah menilai secara langsung tanpa menggunakan metode. Karyawan dinilai bagaimana tingkah lakunya, kualitas pekerjaan, kepemimpinannya, kinerjanya , dan sebagainya.

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan di CV. Mutiara berupa upah, bonus, komisi, sistem reward dan tunjangan.

1. Upah

Upah adalah jumlah yang dibayarkan untuk sebuah jabatan selama periode tertentu. Upah dapat dihitung per jam, per periode pembayaran, atau per tahun dan jumlahnya tetap sepanjang periode waktu tertentu.

Upah diberikan kepada karyawan setiap akhir bulan sesuai dengan jumlah hadir dan pekerjaan yang diselesaikan. Upah masing-masing karyawan berbeda sesuai dengan jabatan dan pekerjaan masing-masing. Dan apabila jabatan sama pun bisa berbeda karena tergantung dari kinerja dan lama bekerja karyawan tersebut.

Untuk karyawan produksi upah mencapai 1,5 juta rupiah per bulan dan akan ada bonus sesuai dengan kinerjanya apabila melebihi target. Tetapi untuk karyawan dengan pendidikan sarjana upah yang diberikan mengikuti UMR dan juga mendapatkan uang lembur apabila lembur. Sedangkan upah untuk sales lebih kecil sebesar 1 juta rupiah tetapi besar di komisinya.

2. Sistem Reward

Sistem reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang sudah berjasa kepada perusahaan.

Di dalam perusahaan ini, terdapat sistem reward yang diberikan kepada karyawan berupa karyawan terbaik bulanan.

Karyawan dengan predikat karyawan terbaik bulan itu akan mendapat bonus. Bonusnya berupa uang sebesar lima ratus ribu rupiah. Sistem reward ini dilakukan setiap bulan agar karyawan termotivasi untuk bekerja yang maksimal dan terbaik untuk perusahaan dan bersemangat bekerja dengan memberi karyawan bonus.

3. Bonus

Bonus (bonus) adalah tambahan pembayaran satu kali pada akhir periode di mana kinerja diukur. Bonus dapat dibayarkan atas usaha-usaha meningkatkan pendapatan, mengurangi beban, atau meningkatkan kepuasan pelanggan.

Bonus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan dan diberikan dalam bentuk uang. Jadi apabila atasan memberikan target jumlah unit sepeda yang harus diselesaikan dan karyawan dapat menyelesaikan melebihi dari target tersebut maka akan diberi bonus perseorangan atau jika omzet perusahaan mengalami peningkatan yang cukup signifikan maka seluruh karyawan akan mendapat bonus. Bonus tergantung dari omzet perusahaan apabila besar maka masing-masing karyawan Hal ini dilakukan agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Komisi

Komisi (commissions) biasanya mencerminkan kompensasi untuk mampu memenuhi target penjualan tertentu.

Komisi diberikan sesuai dengan tingkatan target penjualan maka ada bonus yang berbeda-beda di masing-masing tingkatan. Jadi maksudnya seperti contoh yang diberikan Erick, misalnya seorang sales dapat menjual 50 sepeda maka akan diberi komisi 5%, bila menjual 100 sepeda akan diberi bonus 7% dan seterusnya.

Tunjangan karyawan, karyawan dapat pula menerima tunjangan karyawan (employee benefits), yaitu tambahan fasilitas di luar pembayaran kompensasi, seperti misalnya waktu cuti dengan mendapat upah; asuransi kesehatan, asuransi jiwa atau asuransi dokter gigi; dan dana pensiun.

Karyawan diberi tunjangan oleh perusahaan. Tunjangan yang diberikan berupa uang makan, transportasi dan tempat tinggal. Tepat di sebelah perusahaan ini disiapkan tempat tinggal untuk karyawan tetap, tetapi tidak semuanya hanya sebagian saja.

Apabila ada hari libur atau tanggal merah dalam sebulan, karyawan tetap mendapat gaji yang utuh. Karyawan diberi seluruh gaji pokok yang utuh tetapi tidak mendapat uang makan dan transportasi. Karena hari libur tersebut merupakan hari libur nasional jadi karyawan tetap berhak mendapatkan gaji yang utuh. Untuk kompensasi bagi karyawan yang cuti sakit, menurut apabila ada surat dokter maka gaji karyawan hanya diberi setengahnya saja tetapi jika tidak ada surat dokter maka gaji bulanan akan dipotong sesuai dengan jumlah hari karyawan tidak masuk bekerja. Setengah dari gaji harian karyawan tersebut bukan dari jumlah seluruh kompensasi tetapi setengah dari gaji pokok karyawan.

1. Jamsostek

Jamsostek adalah jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan.

Di dalam perusahaan ini tidak memberikan asuransi pengangguran kepada karyawan. Karena apabila sudah tidak bekerja di perusahaan bukan tanggung jawab perusahaan lagi

jadi karyawan tidak diberi tunjangan tersebut. Tetapi perusahaan memberi pesangon kepada karyawan yang akan pensiun apabila karyawan tersebut merupakan karyawan tetap yang bekerja lebih dari sepuluh tahun. Pesangon yang diberikan kepada karyawan sebesar gaji setahun penuh untuk karyawan yang akan pensiun dan diberikan hanya sekali saja saat berhenti bekerja.

Perusahaan tidak memberikan jaminan sosial kepada karyawan yang akan pensiun tetapi tetap memberi pesangon kepada karyawan yang akan pensiun. Menurut kedua informan jaminan sosial ini penting. Tetapi karyawan sudah diberi pesangon jadi tidak diberi jaminan sosial. Karena perusahaan ini tidak terlalu besar dan karyawannya tidak mencapai ribuan maka tidak diberikan pelayanan pribadi seperti serikat kredit, pelayanan, hukum, konseling, kesempatan sosial dan rekreasi kepada karyawan. Hal ini memang penting tetapi belum dibutuhkan oleh perusahaan saat ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja pada CV. Mutiara dilihat dari beberapa aspek:

a. Penilaian Ciri

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan bersifat demokrasi dan semuanya sama-sama berhak memberi masukan dan pendapat.

b. Penilaian Perilaku

– Quantity of work

Produktivitas karyawan sudah baik karena dapat mencapai target jumlah produksi sepeda sebesar 10.000 unit, Quality of work sepeda yang dihasilkan hampir mencapai standar yang ditentukan, penjualan juga memenuhi target dan jumlah sepeda yang diproduksi jarang tidak mencapai target, Job knowledge karyawan memiliki pengetahuan dasar tentang sepeda, creativeness Karyawan memberikan ide-ide baru kepada pemilik ataupun sesama karyawan, cooperative karyawan saling mengenal satu sama lain, juga saling menghormati dan menghargai, dependability Karyawan yang jujur, disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dinilai dapat dipercaya Initiative karyawan sudah memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya, personal quality perilaku karyawan baik dan sopan terhadap atasan.

c. Penilaian Hasil

Kinerja karyawan berdasar volume penjualan yang dilakukan oleh karyawan sudah baik karena sales-sales tersebut dapat memenuhi target yang ditentukan.

2. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menilai secara langsung karyawan tanpa menggunakan metode apapun. Perusahaan ini tidak menggunakan metode karena lebih mudah menilai secara langsung tanpa menggunakan metode.

3. Kompensasi

a. Upah

Upah diberikan kepada karyawan setiap akhir bulan sesuai dengan jumlah hadir dan pekerjaan yang diselesaikan.

b. Sistem Reward

Terdapat sistem reward yang diberikan kepada karyawan berupa karyawan terbaik bulanan.

c. Bonus

Bonus diberikan dalam bentuk uang.

d. Komisi

Komisi diberikan sesuai dengan tingkatan target penjualan.

e. Tunjangan

Tunjangan berupa uang makan, transportasi dan tempat tinggal.

f. Jamsostek

Perusahaan tidak memberikan jamsostek kepada karyawan.

Saran

Saran yang dapat dilakukan untuk memperbaiki penilaian kinerja dan kompensasi CV. Mutiara adalah :

1. Sebaiknya perusahaan menggunakan metode skala peringkat grafis dan skala peringkat alternasi karena penilaian kinerja karyawan menggunakan metode tersebut lebih akurat

2. Sebaiknya perusahaan mengadakan acara gathering untuk mempererat hubungan antar karyawan dan mengadakan acara doorprize

3. Sebaiknya perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan yang akan pensiun

4. Sebaiknya bagi karyawan lama di berikan tunjangan yang menguntungkan keluarga terhadap karyawan

5. Sebaiknya perusahaan menyediakan pelayanan pribadi seperti serikat kredit dan memberikan hadiah rekreasi bersama para karyawan setahun sekali untuk mempererat hubungan antar karyawan

6. Sebaiknya perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan jiwa bagi karyawan yang sudah bekerja di atas lima tahun di perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas S. & Snell, Scott. A. (2004). *Management: The New Competitive Landscape*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Fubri, Hasibuan. (2002). *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Madura, Jeff. (2007). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nova. (2009, 17 Mei). *10 Perusahaan Idaman Jobseekers*. Retrieved October, 30, 2013, from <http://novameeow.wordpress.com/>.
- Ruky. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Sangadji, E.M, Sopiah. (2010). *Pendekatan Praktis Dalam Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sikula, Andrew .F. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto. (2005). *Membangun Perusahaan Keluarga Berkelas Dunia*. Jakarta: The Jakarta.
- Susanto, A.B, Susanto, P., Wijanarko, H. & Mertosono, S. (2007). *Corporate Culture & Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta
- Synergy, JSM. (2013). *Perkembangan Dan Prospek Industri Sepeda Di Indonesia 2011-2015*. Retrieved November, 5, 2013, from <http://www.jsmsynergy.com/our-publication/journal-research/127-perkembangan-dan-prospek-industri-sepeda-di-Indonesia-2011-2015>.