

## **ABSTRAK**

Permasalahan perburuhan tetap menjadi suatu masalah yang banyak dibicarakan. Banyak kolom-kolom berita dalam media massa maupun media elektronik yang mengangkat masalah perburuhan ini menjadi topik yang hangat untuk dibicarakan. Ini disebabkan karena buruh-buruh tersebut sering membuat resah dengan melakukan pemogokan, demonstrasi, bahkan ancaman terhadap manajemen perusahaan. Yang dapat menyebabkan para buruh berbuat seperti itu adalah mengenai ketidakpuasan mereka terhadap kriteria penilaian kinerja yang pada akhirnya menentukan upah, tunjangan, bonus yang mereka terima. Kesemua hal tersebut berhubungan dengan sistem penilaian kinerja dan kompensasi. Oleh karena itu, pihak pengusaha harus memperhatikan permasalahan mengenai sistem penilaian kinerja dan kompensasi yang tepat bagi para pekerjanya karena jika tidak maka yang menanggung kerugian adalah perusahaan sendiri. Kerugian itu, seperti tidak berjalannya proses produksi sehingga menyebabkan tidak ada produk yang dihasilkan dan perusahaan tidak memperoleh laba.

Sistem penilaian kinerja dan kompensasi sangat erat hubungannya dengan tingkat motivasi dan produktivitas para pekerjanya. Pihak pengusaha sebaiknya menetapkan standar penilaian kinerja yang jelas dan tepat serta adanya penilai yang benar-benar mengutamakan unsur obyektivitas karena hasil dari penilaian kinerja tersebut akan menentukan besarnya kompensasi yang diperoleh. Jika kedua sistem tersebut ditetapkan secara tepat maka niscaya para pekerja akan makin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan adanya sistem kompensasi yang dianggap sesuai dengan hasil kerja keras para pekerja maka hal tersebut menjadi alat motivator yang kuat yang dapat membangkitkan mereka untuk menyumbangkan segala daya dan upaya dalam menunjukkan

kinerja dan perstasi terbaiknya. Dengan adanya tindakan dari para pekerja yang mengutamakan kepentingan perusahaannya, dengan kata lain para pekerja sudah bekerja semaksimal mungkin maka perusahaan pun akan dapat mencapai tujuannya, yakni memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Selain itu, untuk menjadikan perusahaan semakin berkembang lagi usahanya.

Sistem penilaian kinerja yang diterapkan pada PT Tirtamas Megah ditinjau dari dua segi, yakni segi kepegawaian dan segi penilaian pekerjaan. Segi kepegawaian terdiri dari faktor penilaian terhadap absensi dan surat peringatan. Sedangkan dari segi pekerjaan terdiri dari faktor penilaian kualitas, kuantitas, kerja sama, kemampuan bekerja sendiri, inisiatif dan kreativitas. Sedangkan sistem kompensasi yang diterapkan pada PT Tirtamas Megah terdiri dari pemberian upah, tunjangan, dan insentif.

Selama ini yang menjadi keluhan para tenaga kerja langsung adalah faktor penilaian kinerja yang ditinjau dari segi penilaian pekerjaan yang masih saja melibatkan unsur subyektivitas. Selain itu keluhan lainnya yang berkaitan dengan sistem kompensasi adalah mengenai pemberian tunjangan *shift*, lembur, tunjangan masa kerja, bonus yang dinilai terlalu kecil. Keluhan-keluhan inilah yang menjadi permasalahan yang akan dipecahkan dalam skripsi ini. Ini penting sekali untuk diatasi karena jika para tenaga kerja langsung merasa kurang puas terhadap sistem yang diterapkan perusahaan maka mereka akan kurang termotivasi untuk menunjukkan tingkat produktivitas yang semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan laba yang setinggi-tingginya tidak akan tercapai. Tujuan tidak akan tercapai karena para tenaga kerja langsung tersebut langsung berhubungan dengan kegiatan produk yang dihasilkan, jadi jika mereka mogok kerja otomatis produk yang dihasilkan juga tidak ada.