

ABSTRAKSI

Aksi unjuk rasa di kalangan buruh akhir-akhir ini semakin sering terjadi bahkan aksi yang satu seakan menyulut aksi yang lain. Beberapa saat yang lalu aksi unjuk rasa yang terjadi bukan saja dalam bentuk demonstrasi tetapi ada juga yang disertai pengrusakan terhadap bangunan pabrik. Aksi ini pada umumnya menuntut adanya perbaikan kompensasi yang diterima oleh para buruh. Dan aksi semacam ini sebenarnya dapat diatasi apabila pihak atasan dan buruh mau bermusyawarah hingga memperoleh kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Namun permasalahan yang dihadapi badan usaha mengenai ketenaga-kerjaan tidak hanya unjuk rasa seperti di atas tapi ada banyak lainnya seperti pembajakkan tenaga kerja potensial oleh badan usaha pesaing, dan tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di atas adalah dengan cara perencanaan dan penerapan sistem kompensasi yang sesuai dengan kondisi badan usaha dan perekonomian saat ini.

Pada dasarnya teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntansi manajemen, dimana dijelaskan mengenai definisi akuntansi manajemen dan pentingnya informasi akuntansi manajemen dalam suatu badan usaha. Hubungan *principal agent* yang menjelaskan mengenai siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan di samping itu juga akan dijelaskan bagaimana hubungan *principal agent* ini mempengaruhi kompensasi yang diterima seseorang. Sistem kompensasi akan dibahas mula-mula mengenai definisi sistem kompensasi, komponen-komponen kompensasi dan jenis-jenis kompensasi, syarat-syarat penerapan sistem insentif serta tujuan pemberian kompensasi. Dan yang terakhir akan dibahas mengenai analisis produktivitas dan bagaimana sistem kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian terhadap sistem kompensasi adalah memberi gambaran dan pemahaman lebih jelas mengenai penerapan sistem kompensasi sebagai alat bantu manajemen dalam memudahkan pelaksanaan tugas manajemen. Tujuan yang lain adalah memberikan aspirasi kepada manajemen badan usaha akan pentingnya sistem kompensasi yang tepat serta untuk menerapkan teori-teori yang pernah dipelajari yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ada pada badan usaha objek penelitian ini.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah badan usaha farmasi yang berdomisili di Bandung, Jawa Barat. Dan dalam penelitian ini pembahasan dibatasi pada kompensasi berupa bonus bagi *detailer* PT "X".

Saat ini PT "X" telah menerapkan suatu sistem kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-

tunjangan, asuransi tenaga kerja dan fasilitas-fasilitas yang lain. Jumlah kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berbeda satu dengan yang lain. Perbedaan ini dikarenakan prestasi dan status jabatan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Untuk *detailer* kompensasi yang diberikan berupa gaji yang diberikan setiap awal bulan, komisi dimana jumlahnya tergantung dari prestasi staf penjualan dan diberikan setiap bulan. Kompensasi yang lain yang diberikan bagi *detailer* adalah tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan fasilitas yang lain dan diberikan pada saat tertentu.

Dalam analisis produktivitas digunakan pengukuran produktivitas secara parsial karena dalam penelitian ini yang ingin diketahui adalah produktivitas tenaga kerja badan usaha. Hasil analisis menyebutkan bahwa produktivitas badan usaha mengalami peningkatan dari tahun 1994 ke tahun 1995, hal ini membuktikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan PT "X" berhasil memotivasi produktivitas tenaga kerjanya.

