



**UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI STRATEGI
PENGAWASAN PENGUPAHAN DI PT. PELNI CABANG BATAM**

Annisa Agnes¹, Nalil Khairiah²

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia
Email: anissaagnes21@gmail.com

Abstract

The wage monitoring strategy is very important in improving employee performance at the company. This study aims to determine Performance Improvement Efforts Through Payroll Monitoring Strategies at PT. PELNI Batam Branch. The type of research used in this research is a descriptive method with a qualitative approach, namely the procedure for solving phenomena and events that are described in the form of sentences and language based on findings in the field. The results of the study show that the supervisory strategy includes the accuracy of data on wages, coordination between sub-sectors, oral and written reporting, and evaluation of implementation is still not optimal. This is because remuneration is only seen from reports of attendance or absences, several technical and non-technical factors, namely human non-technical factors, including: coordination of cooperation between fields that has not been adequate either, from human resources (HR) which are lacking in quality and quantity, lack of HR training in the use of the application. Furthermore, on technical factors, namely network damage when filling in attendance in the application, GPS coordinates are not perfect. Therefore, this study recommends that Performance Improvement through Payroll Supervision can run transparently and systematically, then continuous evaluation is carried out to improve innovation in internal control of wages in accordance with the provisions that apply in the company and provide complete, accurate and timely accountability.

Keywords: *Internal monitoring, hired, employee.*

Abstrak

Strategi pengawasan pengupahan menjadi sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Strategi Pengawasan Pengupahan Di PT. PELNI Cabang Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur pemecahan fenomena dan peristiwa yang menjabarkan dalam bentuk kalimat serta bahasa berdasarkan hasil temuan di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengawasan meliputi keakuratan data dalam pengupahan, koordinasi antar sub-bidang, pelaporan lisan dan tertulis, serta evaluasi pelaksanaan masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan pengupahan hanya dilihat dari laporan kehadiran atau absensi, beberapa faktor teknis dan non-teknis, yaitu pada faktor non-teknis antara lain: koordinasi kerjasama antar bidang yang belum memadai baik dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang berkualitas dan berkuantitas, kurangnya

pelatihan SDM dalam penggunaan aplikasi. Selanjutnya pada faktor teknis, yakni: kerusakan jaringan saat pengisian absensi di aplikasi, titik koordinat GPS yang belum sempurna. Oleh sebab itu penelitian ini merekomendasikan agar Peningkatan Kinerja Melalui Pengawasan Pengupahan dapat berjalan transparansi dan sistematis, maka dilakukan evaluasi yang berkelanjutan guna meningkatkan inovasi pengawasan internal dalam pengupahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan memberikan pertanggungjawaban secara lengkap, akurat, dan tepat waktu.

Kata Kunci: Pengawasan Internal, Pengupahan, Pegawai.

PENDAHULUAN

Upah merupakan hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari kinerja yang telah dilakukan dan ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentunya mempunyai peraturan dan nilai nilai yang harus karyawan lakukan agar mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah tercatat dalam kontrak kerja yang telah disepakati oleh pemilik perusahaan dengan karyawan. Keahlian harus dimiliki seseorang sebagai tolak ukur sebuah perusahaan untuk menentukan imbalan yang akan diterima oleh seorang karyawan. Maka setiap karyawan harus mempunyai kinerja dan produktivitas yang baik dalam bidang pekerjaan yang mereka jalankan (Diah Indriani Suwondo, 2015).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, 2021 menyebutkan bahwa upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dari kebijakan pengupahan tersebut, upah kerja yang dibayarkan perusahaan tergantung pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah minimum provinsi (UMP), biaya kecukupan hidup pekerja dan keluarganya, kemampuan perusahaan dalam memberikan upah, jabatan, masa kerja, dan tingkat pendidikan karyawannya, serta tingkat kerumitan pekerjaan (Issn, n.d.).

Demikian halnya dengan PT. PELNI (Persero) Cabang Batam menerapkan sistem pengupahan yang mengacu pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan memberikan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP). Dalam melaksanakan pembayaran upah di PT. PELNI (Persero) menggunakan Sistem Balas Jasa (*Merit System*). Merit System yaitu segenap perilaku kerja pegawai dalam wujudnya dikategorikan sebagai baik atau

buruk, hal mana berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan pegawai (Daryanto, 2007). Namun disisi lain masih menggunakan standar upah pokok, yang mana tujuannya yaitu memberikan kesempatan pada pekerja untuk berlomba-lomba dalam meraih prestasi. Penerapan Sistem Balas Jasa (*merit system*) tersebut dengan maksud memberikan penghargaan atau hadiah (*reward*) pada pekerja yang berprestasi atau memberikan kinerja banyak bagi perusahaan, sebaliknya akan memberikan hukuman atau sanksi (*punishment*) bagi pekerja yang terbukti melakukan kerugian bagi perusahaan.

Adapun beberapa komponen upah yang diberikan terdiri atas: Gaji Pokok, Tunjangan Istri, Tunjangan Anak, Tunjangan Penyesuaian, dan Insentif Prestasi (Access et al., 2018). Hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya komponen upah di PT. PELNI (Persero) masih mengalami beberapa fenomena, diantaranya seperti insentif prestasi yang bersifat tidak tetap, karena apabila pekerja tidak memberikan prestasi maka tidak akan memperoleh insentif. Namun apabila prestasi tidak maksimal maka insentif yang didapat akan dikurangi, seperti terlambat masuk kerja atau lebih cepat pulang kerja akan dipotong insentif prestasinya tersebut, kecuali jika memperoleh izin dari pimpinan unit kerjanya. Jadi apabila hari itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggung-jawabkan, maka pada hari tersebut tidak diberikan Insentif Prestasi.

Agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dan harapan pekerja terpenuhinya standar pengupahan yang sesuai, maka diperlukan suatu sistem pengawasan yang baik. Untuk mencapai tujuan pengawasan akan upah yang layak dan agar dapat berfungsi dengan sebagaimana mestinya maka diperlukan syarat-syarat yang harus dipenuhi yang merupakan bagian dari fungsi pengawasan itu sendiri. Apabila syarat-syarat tersebut telah terpenuhi maka tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai melalui penggunaan kekuatan perusahaan yang ada secara efektif dan efisien.

Selanjutnya setiap aktifitas kinerja yang dilakukan pada masing-masing divisi tentunya dibawah pengawasan dari Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang bertugas dalam meninjau segala kegiatan agar berjalan sesuai dengan arahan dan peraturan yang telah dibuat sejak awal oleh manajemen perusahaan termasuk daftar kehadiran atau absensi (Hudaya et al., 2020). Strategi pengawasan sangat diperlukan dalam perusahaan terutama dalam hal pemberian upah kepada tenaga kerja, hal ini untuk menghindari adanya penyimpangan upah tenaga kerja sehingga pengupahan yang dilakukan tepat sasaran, akurat, dan terkoordinir dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan sekitar dengan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta (Mahardika et al., 2022). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lain (Khairiah et al., 2021).

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara, mengumpulkan data-data baik dokumen tertulis ataupun elektronik yang kemudian di analisis (Izharsyah, 2022). Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan kemudian penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1992).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep-konsep yang dianalisis dalam penelitian ini terkait dengan strategi pengawasan, yang meliputi keakuratan data dalam pengupahan, koordinasi antar sub-bidang, pelaporan lisan dan tertulis, serta evaluasi pelaksanaan yang masih belum maksimal.

Keakuratan adalah informasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dengan teliti, seksama, cermat, tepat dan benar (Wulandari et al., 2020). Keakuratan ini diperlukan dalam mengambil tindakan koreksi untuk memeriksa kekeliruan dalam pengawasan pengupahan. Adanya keakuratan dalam hal pengupahan untuk mengetahui sebagaimana keakuratan dalam pengawasan pengupahan di PT. PELNI Cabang Batam sehingga pelaksanaannya sesuai dengan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini keakuratan dalam pengupahan sudah disusun dalam sistem pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan memberikan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pemberian upah kepada pegawai sudah tersistem dengan PT. PELNI Pusat sehingga PT. PELNI Cabang mengikuti sistem yang telah dibuat oleh perusahaan pusat dalam hal pengupahan. Selanjutnya keakuratan pengupahan dapat dibuktikan melalui kehadiran atau absensi sebagai pencatatan data yang baik dan detail dalam suatu sistem, karena absensi mempermudah pengupahan, dan memantau kehadiran setiap

karyawan, terutama yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari ketentuan perusahaan (Sadewo & Irawan, 2019).

Pencatatan kehadiran atau absensi yang digunakan oleh pegawai PT. PELNI adalah aplikasi yang terdapat di *smartphone* bernama *Pelni One*. Aplikasi ini berisikan beberapa fitur yang memudahkan pegawai dalam hal pengaksesan, seperti pengisian kehadiran, informasi penting yang diberikan oleh PT. PELNI Pusat kepada seluruh pegawai baik di darat maupun di laut, laporan slip gaji, *Video Converance*, Report PK, dan Validasi ND. Selanjutnya dalam penelitian ini terdapat koordinasi antar sub-bidang dalam pengawasan internal pengupahan. Koordinasi adalah proses pengaturan hubungan antar pihak untuk mencapai satu tujuan utama dalam organisasi (Makalew et al., 2021). Pengawasan dalam pengupahan harus terkoordinasi dengan sub-bidang lain karena setiap tahapan dari pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, serta informasi harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.

Dalam penelitian ini koordinasi dalam pengawasan internal pengupahan memiliki struktur pengupahan yaitu mencakup upah minimum, struktur dan skala upah yang diperhitungkan berdasarkan hak dan kewajiban pegawai yang sudah melakukan kinerja kerja dilingkungan PT. PELNI Cabang Batam, kemudian akan dikoordinasi kepada sub-bidang yaitu divisi SDM dan TI dan diteruskan kepusat untuk melakukan pemeriksaan terlebih dahulu dan diproses dalam sistem pengupahan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada kinerja yang sudah dilakukan dan mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pihak kantor pusat untuk setiap PT. PELNI Cabang.

PT. PELNI Cabang Batam menerapkan kebijakan pengupahan berdasarkan ketentuan yang ada dari pusat untuk diterapkan kepada pegawai-pegawai PT. PELNI Cabang Batam dan berjalan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berdasarkan Surat Keputusan Direktur SDM dan Umum Nomor 12.30/09/ND-B/040/2020. Di dalam pengawasan internal ini terdapat laporan yang digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi untuk meningkatkan suatu kinerja. Pelaporan lisan dan tertulis adalah suatu bentuk penyampaian berita, keterangan, pemberitahuan ataupun pertanggungjawaban kepada pimpinan baik secara lisan maupun tertulis dari bawahan kepada atasan sesuai dengan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang ada (Agustina, 2019). Laporan lisan dan tertulis digunakan untuk mencatat hasil

kinerja sebagai bentuk penilaian kepada pimpinan tentang sejauh mana hasil kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai sebagai bahan evaluasi rutin.

Pada penelitian ini pelaporan lisan dan tertulis kinerja kerja dilakukan langsung oleh pimpinan cabang dihitung per-semester yang disebut dengan PKP (Penilaian Kerja Pegawai). Penilaian Kerja Pegawai ini merupakan penilaian individual yang akan disampaikan kepada PT. PELNI Pusat sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan jenjang karir, penempatan kerja, dan reward bagi pegawai yang mengabdikan di perusahaan. Selanjutnya untuk pemberian gaji atau upah sudah langsung di-monitoring dari aplikasi *Pelni One* yang dimiliki oleh setiap pegawai. Dalam hal pengawasan internal untuk mengawasi pelaksanaan pelaporan yang berupa lisan dan tertulis ini dilakukan oleh pimpinan cabang untuk mendapatkan laporan yang berdasarkan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai (Nofriyanti & Lodan, 2019).

Mekanisme pelaporan pengupahan dalam bentuk lisan dan tertulis yang terdapat di PT. PELNI Cabang Batam terdiri atas perhitungan kehadiran yang dilakukan didalam aplikasi *Pelni One*, dengan adanya *Pelni One* ini membantu sistem absensi lebih tertata dengan baik dan selalu diawasi oleh divisi yang berwenang, adapun penilaian lain yang disebut PKP (Penilaian Kerja Pegawai) ini hanya diketahui oleh pihak-pihak tertentu saja, yakni hanya pimpinan cabang saja yang berwenang dalam hal pelaporan lisan dan tulisan di PT. PELNI Cabang Batam yang kemudian akan di teruskan ke PT. PELNI Pusat. Strategi pengawasan internal juga tidak terlepas dari tahap evaluasi yang dilakukan untuk meningkatkan performa kinerja agar semakin baik kedepannya. Evaluasi pelaksanaan adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas dari sesuatu yang berdasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan (Arif, 2019). Evaluasi dilakukan untuk memperbaiki kekurangan dan kendala yang ditemukan dalam proses pelaksanaannya agar tetap sesuai dengan perencanaan awal.

Pada penelitian ini tentunya perusahaan terus melakukan inovasi demi menjadikan perusahaan semakin baik dan maju kedepannya, maka dari itu untuk menghindari adanya kecurangan dalam pengisian kehadiran atau absensi sebagai bentuk pengawasan, dari divisi TI terus melakukan pengembangan yakni ketika pegawai melakukan absen itu terdapat titik koordinat GPS dimana mereka melakukan absensi. Hal ini merupakan upaya agar tidak ada yang melakukan kecurangan seperti tidak hadir di kantor dengan alasan yang pasti dan bahkan pulang

kampung. Selanjutnya dampak dari evaluasi pelaksanaannya adalah kecanggihan teknologi tersebut, karena sebelumnya hanya menggunakan fingerprint saja kini semenjak Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) jadi beralih ke aplikasi yang memudahkan pegawai untuk meng-aksesnya. Aplikasi itu juga memudahkan pegawai untuk mendapatkan informasi langsung dari pusat, seperti catatan kehadiran, slip gaji beserta tunjangan kepada pegawai, informasi langsung yang dapat diakses oleh seluruh pegawai PT. PELNI, dan profil keseluruhan staff dan karyawan PT. PELNI.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengawasan meliputi keakuratan data dalam pengupahan, koordinasi antar sub-bidang, pelaporan lisan dan tertulis, serta evaluasi pelaksanaan masih belum maksimal. Hal ini disebabkan pengupahan hanya dilihat dari faktor kehadiran dan beberapa faktor teknis maupun non-teknis. Oleh sebab itu penelitian ini merekomendasikan agar strategi pengawasan internal dalam pengupahan dapat berjalan, maka dilakukan evaluasi yang berkelanjutan guna meningkatkan inovasi pengawasan internal dalam pengupahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan dan memberikan pertanggungjawaban secara lengkap, akurat, dan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Agustina, N. (2019). *Internal Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara*. 5 (November), 85–98.
- Arif, M. (2019). Penelitian Evaluasi Pendidikan. *Addabana : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2),66–75.
<https://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/addabana/article/download/122/132>
- Daryanto, A. (2007). Merit System dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 1(2), 1–13.
- Diah Indriani Suwondo, E. M. S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Upaya Peningkatan Kinerja ...

Agnes A, Khairiah N (2022)

Hudaya, A. A., Maedina, R., & Tamsil. (2020). Pengendalian Intern Atas Sistem Penggajian Pada PT. SULAWESI. *Accounting Journal*, 01(04), 79–86.

Issn, J. I. A. (n.d.). *Al-Mujaddid / Jurnal Ilmu-ilmu Agama ISSN: 2655-271X*. 1(1), 19–31.

Izharsyah, J. R. (2022). *Strategi Pengawasan Internal Penyaluran Pupuk Subsidi Dalam Rangka Transparansi Program E-Rdck Di Kelurahan Tangkahan Medan Labuhan Internal Supervision Strategy For Subsidized Fertilizer Distribution In The Context of Transparency of the E-RDCK Program In* . 1(1), 12–20.

Khairiah, N., Harahap, M. I. B., Ilmu, J., Publik, A., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2021). *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan (JAPK) Volume 1 , Nomor 1 , Juni 2021 ISSN 2807-6729. Jurnal.Umsu.Ac.Id*, 1, 1–8.

Mahardika, A., Ayunda, L., Ilmu, J., Publik, A., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2022). *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan (JAPK) Volume 2 , Nomor 1 , Juni 2022 ISSN 2807-6729. Jurnal.Umsu.Ac.Id*, 1, 1–8.

Makalew, M. N., Sambiran, S., & Waworundeng, W. (2021). Koordinasi Antara Pemerintah Dan Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) Dalam Menciptakan Kerukunan Umat Beragama Di Kota Manado. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–9.

Nofriyanti, A., & Lodan, K. T. (2019). Analisis Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Terhadap Pengawasan Upah Minimum Kota *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 6.

Sadewo, B., & Irawan, H. (2019). Analisis dan Desain Sistem Informasi Administrasi Pembayaran Upah dan Lembur Pegawai Berbasis Dekstop Dengan Menggunakan UML (Studi Kasus: PT. Catur Mitra Taruma). *Jurnal IDEALIS*, 2(1), 222–227.

Wulandari, A., Wahyuni, I., Faktor, D. A. N., Di, P., Sakit, R., Timur, X. J., Pratiwi, K. A.,

Puspita, Amalia, G., Maimun, N. U. R., Natassa, J., Trisna, W. V., Supriatin, Y., Rahayu, Y. A. D., Management, H. I., Seminar, P., Medis, R., Manajemen, D., Purwanti, E., ... Maryati, Y. (2020). Tinjauan Kelengkapan Informasi Penunjang Dalam Penentuan Kode External Cause Kasus Fracture Tibia Di Rumah Sakit Ortopedi *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 2(1), 54–60.

Undang-Undang RI NO . 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)). 6(2), 166–188.