

Nuzleha, S.E., M.Si., M.M.



INSENTIF
DAN PENGAWASAN

**KINERJA
KARYAWAN**





INSENTIF
DAN PENGAWASAN

KINERJA KARYAWAN

Tentang Penulis



Nuzleha, S.E., M.Si., M.M. Penulis menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi bidang Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) Tahun 1995, melanjutkan Magister Agribisnis/Sains Universitas Lampung (2014) dan Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai (2015), saat ini lagi fokus melanjutkan pendidikan Doktor Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di UIN Raden Intan Lampung (Tahun kuliah 2019). Bergabung di Universitas Saburai Fakultas Ekonomi akhir Tahun 1999 sebagai Dosen Tidak Tetap (DTT) dan diangkat menjadi Dosen Tetap Yayasan (DTY) Tahun 2003 - sekarang. Penulis pernah menjabat sebagai Ka.Prodi manajemen Periode 2009-2013, sebagai Wakil Dekan (WD) III Periode 2013-2015, Sekretaris LPM Periode 2015-2017, Sekretaris LPPM Periode 2017-2020, selanjutnya kembali lagi sebagai Ka.Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi periode 2020- 2021. Penulis juga dosen sertifikasi di Fakultas Ekonomi Tahun 2015 serta aktif melakukan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPKM). Penulis juga menulis buku Manajemen Pemasaran (terbit 2021) dan lagi proses Buku selanjutnya Sistem Informasi Manajemen (SIM).



**eureka
media aksara**
Anggota IKAPI

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-262-0



9 786234 872620

INSENTIF DAN PENGAWASAN KINERJA KARYAWAN

Nuzleha



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

INSENTIF DAN PENGAWASAN KINERJA KARYAWAN

Penulis : Nuzleha

Editor : Dwi Winarni, S.E., M.Si.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Adil Muallim

ISBN : 978-623-487-262-0

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA,**
OKTOBER 2022
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan
Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp.
0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT., karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan". Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Salah satu indikator kepuasan kerja adalah mencerminkan pengakuan dan status oleh perusahaan kepada karyawan berupa balas jasa/kompensasi sebagai dasar pemenuhan kebutuhan adil dan layak. Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam menjalankan semua kegiatan suatu perusahaan mutlak diperlukan, guna membantu para pengambilan keputusan menganalisis permintaan ke depan termasuk teknologi, persaingan dan membandingkan resiko maupun akibat ekonomis dari masing-masing alternatif, rencana yang akan dilaksanakan dan telah dilaksanakan, sehingga tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun perusahaan akan berhasil.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
BAB 2 INSENTIF	9
A. Pengertian Insentif.....	9
B. Proses Pemberian Insentif	10
C. Jenis-Jenis Insentif	11
D. Indikator-Indikator Pemberian Insentif	12
BAB 3 PENGAWASAN TENAGA KERJA	16
A. Pengertian Pengawasan.....	16
B. Metode Pengawasan.....	19
C. Sifat dan Waktu Pengawasan.....	20
D. Prinsip dan Faktor Mempengaruhi Pengawasan...21	
BAB 4 KINERJA KARYAWAN.....	23
A. Pengertian Kinerja	23
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
C. Indikator Kinerja Karyawan	26
BAB 5 STUDI KASUS PERUSAHAAN	28
A. Gambaran Umum.....	28
B. Struktur Organisasi	30
C. Tugas dan Tanggungjawab	30
D. Proses Produksi	35
BAB 6 PENUTUP	38
A. Rekomendasi terhadap Departemen Personalia: ...39	
B. Rekomendasi terhadap Pimpinan :	40
C. Rekomendasi terhadap karyawan.....	40
DAFTAR PUSTAKA.....	41
TENTANG PENULIS	43

BAB

1

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu usaha baik itu bergerak dibidang industri maupun jasa dan menjadikannya sebagai perusahaan, dikarenakan adanya kontribusi besar dari pemanfaatan sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan operasional terhadap sumber-sumber lain. Semakin besar perusahaan dalam mengelola usahanya, maka masalah sumber daya manusia juga semakin kompleks, oleh karena itu harus diberdayakan program pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehingga efektifitas dan efisiensi kerja perusahaan dapat terlaksana dengan baik sesuai rencana tujuan.

Penerapan fungsi - fungsi manajemen dalam menjalankan semua kegiatan suatu perusahaan mutlak diperlukan, guna membantu para pengambilan keputusan menganalisis permintaan ke depan termasuk teknologi, persaingan dan membandingkan resiko maupun akibat ekonomis dari masing-masing alternatif, rencana yang akan dilaksanakan dan telah dilaksanakan, sehingga tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun perusahaan akan berhasil.

Pada zaman era globalisasi ekonomi saat ini, telah membawa dampak berbagai macam masalah hampir di semua sisi kehidupan masyarakat, sehingga melihat kondisi demikian, baik individu maupun perusahaan, harus merencanakan program pemberdayaan berkompentensi, guna dapat menghadapi persaingan teknologi pendukung dan

BAB

2

INSENTIF

A. Pengertian Insentif

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (tenaga dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa / kompensasi sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Balas jasa yang seimbang antara dengan pelaksanaan pekerjaan menimbulkan kepuasan kerja karyawan tercermin dari sikap emosional, menyukai dan mencintai pekerjaannya dengan segala upaya untuk kepentingan perusahaan. Selain itu membentuk karakter kesetiaan untuk mentaati semua peraturan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggungjawab sebagai karyawan.

Kompensasi dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu; secara langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif, merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya, sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare*) adalah merupakan fasilitas tambahan pendukung kesejahteraan karyawan. Diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan benefit atau servis, seperti; tunjangan hari lebaran, pakaian seragam, tempat tinggal, kendaraan dan lain-lainnya.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan

BAB 3

PENGAWASAN TENAGA KERJA

A. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1. Perencanaan tenaga kerja (*Human Resources Planning*) merupakan perencanaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang efisien dalam menentukan terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengarahan (*Actuating*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara bergairah, tanggung jawab, efisien, membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
3. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi akan membantu terwujudnya tujuan secara efisien.
4. Pengawasan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk

BAB

4

KINERJA KARYAWAN

A. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan.

Perusahaan seharusnya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, keterampilan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, guna mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi lebih bertanggungjawab secara efektif. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Kinerja dalam organisasi merupakan dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang dilaksanakan karyawan dalam mencapai tujuan telah ditetapkan keseluruhan. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan tergantung dari pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk berkompetitif.

Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi penuh dedikasi sikap perjuangan, pengabdian (Hamid, 2003).

BAB 5

STUDI KASUS PERUSAHAAN

A. Gambaran Umum

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Kabupaten Lampung Selatan adalah pabrik pengolahan karet remah terletak di atas tanah seluas 12,3 hektar yang berlokasi di Jalan Raya Natar No. 71. A Desa Tanjungrejo Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung. Merupakan salah satu Unit Usaha PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) berkantor Pusat Direksi di Jalan Teuku Umar No. 300 Kedaton Bandar Lampung.

Kondisi lingkungannya, sangat dekat dengan sebuah pasar besar (Pasar Natar) karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan, 145 orang karyawan atau 61 % berasal dari pribumi dan 93 orang karyawan atau 39% adalah pendatang.

Secara geografis wilayah Kecamatan Natar terletak di Sebelah Utara Kabupaten Lampung Selatan, yaitu; Kalianda pada ketinggian ± 100 meter dari permukaan laut dengan titik koordinat BT 105. 2009°, LS: 5. 3193°.

Pada awalnya pabrik pengolahan karet remah (PPKR) ini adalah perusahaan Belanda yang diambil alih oleh Pemerintah RI berdasarkan Undang- Undang No. 162 tahun 1958. Pada tahun 1959 - 1962 perusahaan ini berada

BAB

6

PENUTUP

Insentif merupakan penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan bekerja melampaui ketentuan standar berprestasi. Insentif adalah bagian dari kompensasi secara langsung sebagai penghargaan dalam bentuk finansial atau non finansial kepada para karyawan selain gaji dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tanggapan responden mengenai insentif pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan bonus dan tunjangan, mendapatkan tunjangan kesehatan, mendapatkan tunjangan pensiun, mendapatkan upah lembur dan mendapatkan tunjangan hari raya atau bonus setiap tahun.

Selain itu responden juga menjawab bahwa pemberian insentif kepada karyawan didasarkan, keadilan dan kelayakan serta kebutuhan, adanya fasilitas bagi karyawan untuk beribadah di tempat kerja. Namun ada sebagian responden menyatakan masih kurang dalam hal pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi tinggi.

Sebagaimana tanggapan responden terhadap pengawasan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan bahwa sebagian besar responden mendapatkan pengawasan secara langsung dan senantiasa

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Baron dan Greenberg, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dharma, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Book.
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Effendi, Singarimbun, 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Hamid, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Handayani, S. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan SP Malayu, , 2008, *Manajemen SDM Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Gunung Agung.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusnadi, 2006. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja*. Jakarta : Grasindo.
- Luthans, 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Liberty.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Remaja Rodakarya.
- Manullang, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 2007. *Konsep Implementasi Manajemen*, Jakarta : Rajawali Press.
- Moenir, A.S, 2006. *Problematika Karyawan dan Perusahaan*, Bandung : Pelita Ilmu.

- Nawawi, Hadari, 2007. *Pimpinan dan Kepemimpinan Efektif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito S Alex, 2008. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosantoso Sayudi, 2005. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE
- Prawirosantono, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Ranupandojo Haidjarchman, 2005. *Kedisiplinan Kerja Karyawan*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prenhalindo.
- Sanusi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta.
- Sanusi, Ahmad. 2006. *Mendisiplinkan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Saputra Martha GR, 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : LP3ES.
- Sarwoto, 2005. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sondang Siagian. P, 2010, *Manajemen Terapan Dalam Organisasi*, Yogyakarta : Rajawali Press.
- , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Siswanto. Bedjo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyanto, 2008. *Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Rineka Cipta.

TENTANG PENULIS



Nuzleha, S.E., M.Si., M.M. Penulis menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi bidang Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) Tahun 1995, melanjutkan Magister Agribisnis/Sains Universitas Lampung (2014) dan Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai (2015), saat ini lagi fokus melanjutkan pendidikan Doktoral Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di UIN Raden Intan Lampung (Tahun kuliah 2019). Bergabung di Universitas Saburai Fakultas Ekonomi ahir Tahun 1999 sebagai Dosen Tidak Tetap (DTT) dan diangkat menjadi Dosen Tetap Yayasan (DTY) Tahun 2003-sekarang. Penulis pernah menjabat sebagai Ka.Prodi manajemen Periode 2009-2013, sebagai Wakil Dekan (WD) III Periode 2013-2015, Sekretaris LPM Periode 2015-2017, Sekretaris LPPM Periode 2017-2020, selanjutnya kembali lagi sebagai Ka.Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi periode 2020-2021. Penulis juga dosen sertifikasi di Fakultas Ekonomi Tahun 2015 serta aktif melakukan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPkM). Penulis juga menulis buku Manajemen Pemasaran (terbit 2021) dan lagi proses Buku selanjutnya Sistem Informasi Manajemen (SIM).